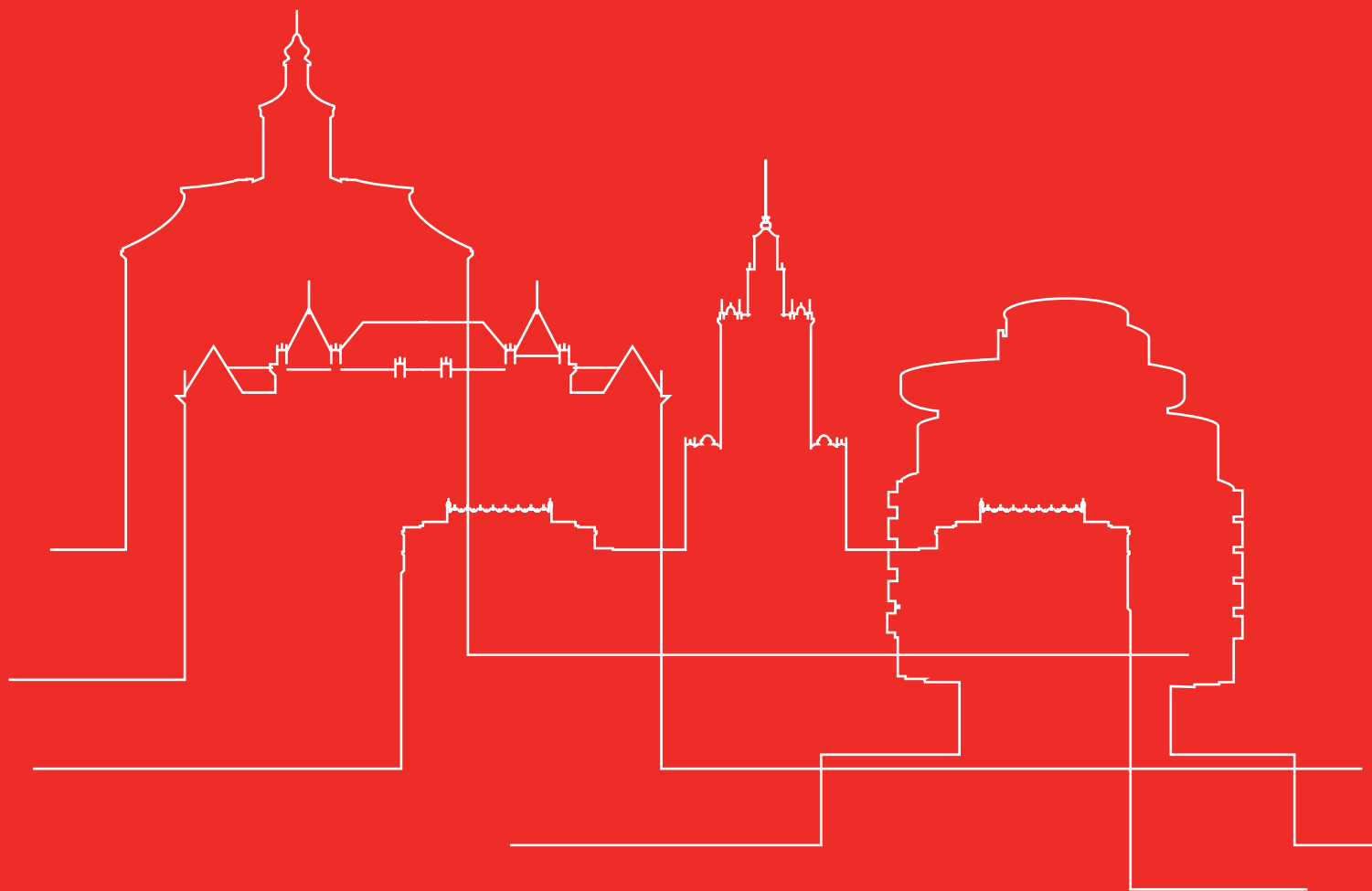


Seria badawcza

Argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ w Europie Środkowo-Wschodniej

Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina



Open
For
Business

George Perlov
Autor główny

Ceren Altincekic
Współautor

Björn Holland
Autor projektu

Kathryn Dovey
Dyrektor wykonawcza

Jon Miller
Założyciel, przewodniczący i redaktor wykonawczy

ZASTRZEŻENIE PRAWNE

Niniejszy raport został opracowany przez Open For Business wyłącznie do celów informacyjnych. Mimo że niniejszy raport został sporządzony na podstawie źródeł, informacji i systemów, które uznaje się za wiarygodne i dokładne, dane są udostępniane w takim stanie, „w jakim są” dostępne. Informacje zawarte w niniejszym raporcie stanowią jedynie wytyczne i są uznawane za prawidłowe w dniu publikacji, nie zastępują jednak odpowiedniego doradztwa prawnego lub finansowego, szczegółowych badań ani fachowej oceny. Open For Business, partnerzy koalicji, współautorzy niniejszego raportu lub członkowie Rady Doradczej ds. Badań (Research Advisory Board) Open For Business nie zweryfikowali i nie będą weryfikować informacji podanych w niniejszym raporcie ani nie ponoszą odpowiedzialności za jakiegokolwiek decyzje lub działania podjęte na podstawie wyników uzyskanych przy wykorzystaniu niniejszego raportu lub informacji bądź danych w nim zawartych. Autorzy ani współautorzy nie gwarantują, w sposób wyraźny lub dorozumiany, dokładności lub kompletności informacji zawartych w niniejszym raporcie ani nie ponoszą odpowiedzialności w tym zakresie. Opinie wyrażone w niniejszym raporcie są opiniami członków zespołu redakcyjnego i nie stanowią oficjalnego stanowiska Open For Business ani przedsiębiorstw wspierających koalicję.

KONTAKT: info@open-for-business.org

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ: open-for-business.org

OBSERWUJ NAS: [@OFB_LGBT](https://www.instagram.com/OFB_LGBT)

Spis treści

Informacje o Open For Business	5
Informacje o niniejszym raporcie	6
Przedmowy	8
Streszczenie	10

Rozdział 1: Aktualna sytuacja osób LGBT+ w regionie	13
--	-----------

Rozdział 2: Możliwości ekonomiczne	19
Wyniki gospodarcze	31
Wyniki przedsiębiorstw	49

Rozdział 3: Badania statystyczne przedsiębiorstw regionalnych	63
--	-----------

Rozdział 4: Podsumowanie według krajów	69
---	-----------

Metodologia i źródła	79
Dyskusja na temat inkluzji osób LGBT+	91

Informacje o Open For Business

Open For Business to koalicja globalnych przedsiębiorstw, których zdaniem zróżnicowane społeczeństwa sprzyjające inkluzji są lepszym środowiskiem dla działalności gospodarczej i wzrostu gospodarczego. Celem koalicji jest promowanie praw osób LGBT+ na całym świecie. Partnerzy koalicji Open For Business są głęboko zaangażowani na rzecz różnorodności i inkluzji w swoich miejscach pracy i żywią obawy wobec szerzenia polityki skierowanej przeciwko osobom LGBT+ w wielu krajach, w których działają członkowie tej inicjatywy.

Koalicja prowadzi aktualnie programy regionalne na Karaibach, w Europie Środkowo-Wschodniej i Afryce Wschodniej oraz pracuje nad wdrożeniem programu w Południowo-Wschodniej Azji. W ramach każdego z tych programów prowadzona jest współpraca z lokalnymi partnerami wywodzącymi się ze społeczeństwa obywatelskiego w celu zmobilizowania działaczy w lokalnych środowiskach biznesowych oraz ułatwienia im działalności na podstawie danych.


































Informacje o niniejszym raporcie

Korelacja między inkluzją osób LGBT+ a wynikami gospodarczymi / wynikami przedsiębiorstw w poszczególnych krajach jest często pomijana. Niniejszy raport obejmuje Europę Środkowo-Wschodnią dotyczy w szczególności czterech krajów – Węgry, Polski, Rumunii i Ukrainy. Wszystkie te kraje mają ogromny potencjał gospodarczy. Z badań wynika, że inkluzja osób LGBT+ może być istotną siłą napędową dla działalności gospodarczej i odwrotnie – dyskryminacja społeczności LGBT+ pociąga za sobą koszty społeczne i finansowe dla społeczeństw. W niniejszym raporcie zbadano aktualne otoczenie gospodarcze i sytuację przedsiębiorstw w tych krajach i na podstawie analizy danych, analiz przypadków oraz badań ankietowych wykazano, w jakich obszarach istnieją możliwości rozwoju. W podsumowaniu raportu stwierdzono, że inkluzja osób LGBT+ na szerszą skalę mogłaby zwiększyć stabilność ekonomiczną w tych krajach, a także opłacalność działalności przedsiębiorstw na tych rynkach.

Dla kogo przeznaczony jest niniejszy raport?

- Dla przedsiębiorstw prowadzących działalność w analizowanym regionie – w raporcie określono, w jaki sposób inkluzja osób LGBT+ może stać się skuteczną strategią zwiększenia konkurencyjności i poprawy wyników oraz podano analizy przypadków i wytyczne dotyczące wsparcia dla pracowników LGBT+.
- Dla decydentów politycznych, którzy rozważają, jak zwiększyć konkurencyjność gospodarki narodowej – z niniejszego raportu wynika, że inkluzja osób LGBT+ pobudza gospodarkę, a wszelkie formy dyskryminacji społeczności LGBT+ mogą ograniczyć przedsiębiorstwom międzynarodowym możliwość pełnego uczestnictwa w gospodarce i osłabić zdolność przyciągania talentów z całego świata.
- Dla organizacji LGBT+ oraz organizacji zajmujących się prawami człowieka – w niniejszym raporcie zaprezentowano nowe, uzasadnione ekonomicznie argumenty oraz inne przesłanki, które mogą przyczynić się do rozszerzenia działań sektora państwowego i prywatnego na rzecz zaangażowania oraz zmiany aktualnej narracji w rozmowach z decydentami politycznymi.

Jaka jest metodologia raportu?

Raport uwzględni różne metody ilościowe i jakościowe:

- Przegląd literatury na temat kluczowych problemów gospodarczych i związanych ze społecznością LGBT+ w regionie.
- Analizy danych gospodarczych i innych informacji związanych z sektorem prywatnym oraz ich korelacja z prawami osób LGBT+ w regionie.
- Rozmowy z regionalnymi liderami z sektora prywatnego, którzy działają na rzecz rozszerzenia inkluzji osób LGBT+ w swoich krajach.
- Badanie z udziałem 190 członków kadry kierowniczej z obszaru zasobów ludzkich w czterech krajach (Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina), których dotyczy niniejszy raport, przeprowadzone przez firmę Info Sapiens z siedzibą w Kijowie, zajmującą się badaniem rynku pod względem różnorodności i inkluzji, a w szczególności inkluzji osób LGBT+.

Zaproszenie do zgłaszania uwag

Podobnie jak w innych regionach dane dotyczące społeczności LGBT+ w przedmiotowych krajach są ograniczone i niespójne, zwłaszcza pod względem problemów inkluzji w gospodarce i sektorze przedsiębiorstw, co potwierdzają badania Open For Business prowadzone w ramach tego raportu. Open For Business planuje opracowanie programu badań i zaangażowania w regionie w najbliższych latach i liczy na prowadzenie programów badawczych wspólnie z lokalnymi organizacjami.

Kim są autorzy raportu?

Głównym autorem raportu jest George Perlov, niezależny konsultant i kierownik prowadzonego przez Open for Business Programu Europa Środkowo-Wschodnia. Współautorem jest Ceren Altincekic, analityk danych w Mars Petcare. Założycielem, przewodniczącym i redaktorem wykonawczym Open For Business jest Jon Miller. Dyrektorką wykonawczą Open For Business jest Kathryn Dovey.

Rada Doradcza ds. Badań Open For Business

Pracę Open For Business wspiera Rada Doradcza ds. Badań, która stale zapewnia wytyczne i informacje zwrotne oraz pomaga w zapewnieniu, że argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT+ są zrozumiałe i aktualne.

Paweł Adrjan

Ekonomista, Indeed

M.V. Lee Badgett

Profesor ekonomii, University of Massachusetts Amherst, USA

Dr Felicity Daly

Badacz, School of Advanced Study, University of London

Paul Jansen

Starszy doradca ds. ogólnosięwiatowego rzecznictwa, OutRight Action International

Dr Vivienne Ming

Członkini Wydziału Neurobiologii Poznawczej Singularity University; współzałożycielka Socos Lab

Suen Yiu Tung

Założyciel i dyrektor programu Sexualities Research Programme, Chinese University of Hong Kong

Matteo Winkler

Profesor prawa, HEC Paryż

Rada Doradcza Programu Europa Środkowo-Wschodnia Open For Business

Nadzór nad niniejszym projektem prowadzi Rada Doradcza, w której skład wchodzi liderzy z sektora prywatnego oraz społeczeństwa obywatelskiego i inne osoby zaangażowane w działania na rzecz zwiększenia inkluzji osób LGBT+ w regionie

Paweł Adrjan

Ekonomista, Indeed

Roman Bojko

Lider ds. równości, różnorodności i inkluzji – Czechy, Węgry, Słowacja, IKEA

Tamás Dombos

Członek zarządu, Hatter Society

Bartek Górczyński

Kierownik ds. dystrybucji w Europie, Dow

Teodora Roseti-Ion-Rotaru

Dyrektorka Wykonawcza, ACCEPT Association

Ivan Jankovic

Kierownik ds. kultury organizacji i zarządzania ludźmi, Europa Południowo-Wschodnia, IKEA

Tatiana Karelskaya

Dyrektorka działu HR, European Business Association

Dr Izabela Kisilowska

Starsza menadżerka, Kearney

Tymur Levchuk

Współzałożyciel i dyrektor wykonawczy, Fulcrum UA

Slava Melnyk

Dyrektor wykonawczy, Kampania Przeciw Homofobii

Melinda Miklos

CEO, We Are Open

Lestat Monroe

Założyciel i członek zarządu, Rumuńska Izba Handlowa ds. Różnorodności

Tina Kolos Orban

Osoba założycielska, Transvanilla Transgender Organization

Ruslana Panukhnyk

Założycielka, Kyiv Pride

Mario Pietropaoli

Specjalista ds. zarządzania kosztami, Dow

Marijn Pijenburg

Dyrektor ds. globalnego rozwoju biznesu, różnorodności w miejscu pracy i LGBT, IBM

Kuba Piwowar

Analityk danych, Google Poland

Susanna Romantsova

Liderka ds. równości, różnorodności i inkluzji, IKEA

Anna Shepherd

Kierowniczka ds. partnerstw, ILGA-Europe

Szczególne podziękowania kierujemy również do osób, które przyczyniły się do opracowania niniejszego raportu oraz stworzenia Programu Europa Środkowo-Wschodnia Open For Business: Drew Keller, Joanna Chojna, Cezary Żelaźnicki, Jakub Szymik, Andrew Carter, Marzena Strzelczak, Miłosz Marchlewicz, Pavel Subrt, Ludo Swinnen, Oleksandra Sverdlova, Natia Jikia, Marta Jóźwiak, Irina Rubis, Edem Halimov, Tetiana Kostiuhenko, Helen Sheppard, Ayush Ramesh oraz Adam Hall.

Powstanie niniejszej publikacji było możliwe dzięki wsparciu następujących sponsorów:



BRUNSWICK

Przedmowa od Google



Karina Govindji

Dyrektorka ds. różnorodności, równości i inkluzji (DEI) na obszarze Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki oraz Ameryki Łacińskiej.

Misja Google polega na zwiększeniu dostępu do informacji, zatem nasze podejście do kwestii różnorodności jest naturalną kontynuacją tej misji: oznacza zwiększenie dostępu do równych szans poprzez pozbywanie się barier i przekazywanie ludziom narzędzi technologicznych. Różnorodność i inkluzja, zarówno w Google, jak i w branży technologicznej ogółem, prowadzą do powstawania lepszych produktów i usług. Uważamy, że rozwój gospodarczy i rozwój przedsiębiorstw to droga do zwiększenia możliwości dla każdego, a bez równego dostępu wszystkich osób do tych procesów nie będzie to możliwe. Google należy do sieci grup biznesowych LGBTQ+ (Employee Resource Groups) skupiającej pracowników różnych firm w Polsce. Sieć ta działa na zasadzie forum wymiany wiedzy, edukacji na tematy takie jak inkluzywny język oraz przekazywania informacji o potrzebach społeczności LGBTQ+ i odpowiednim reagowaniu na nie. Google jest również członkiem założycielem We Are Open, stowarzyszenia firm i innych organizacji w Europie Środkowo-Wschodniej, które promuje różnorodność i inkluzję w miejscu pracy, ze szczególnym naciskiem m.in. na równość płci i osób LGBTQ+. Zgodnie z ideą Google dotyczącą wspierania wszystkich grup, w tym naszej społeczności LGBTQ+ oraz jej sympatyków, z przyjemnością podjęliśmy współpracę z Open for Business wspomagając opracowanie tego raportu. To ważne badanie stanowi źródło informacji i danych potwierdzających znaczenie włączenia LGBTQ+ dla biznesu. Od wielu lat w sektorze technologicznym otwarcie mówi się o wyzwaniach związanych z tworzeniem różnorodnej i sprzyjającej inkluzji siły roboczej, a Google dzieli się informacjami i danymi na zewnątrz, wspierając postęp w tym zakresie. Jesteśmy jednocześnie otwarci na dyskusje i analizy – pomaga nam to podnosić poprzeczkę w tym niezwykle istotnym obszarze działania i wzmacnia nasze zaangażowanie. Mamy nadzieję, że badania takie jak omawiane tutaj zapewnią także innym przydatne wytyczne.

Przedmowa od dyrektorki wykonawczej



Kathryn Dovey

Dyrektorka wykonawcza Open For Business

Od utworzenia Open For Business w 2015 roku opracowaliśmy podstawy badań, które wykazują, że inkluzja osób LGBTQ+ jest korzystna dla sektora prywatnego, gospodarok i zwykłych ludzi. Na wiele sposobów wykazaliśmy, że argumenty ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBTQ+ są realne i namacalne, a co najważniejsze – mogą zmieniać nastawienie i przebieg debaty.

W tym nowym, niezwykle ciekawym raporcie przeprowadzamy dogłębną analizę sytuacji w czterech krajach regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Badamy, jakie koszty ponoszą Węgry, Polska, Rumunia i Ukraina na skutek dyskryminacji osób LGBTQ+. To cztery położone blisko siebie kraje, charakteryzujące się jednak odmiennymi doświadczeniami związanymi z inkluzją osób LGBTQ+.

Nikogo nie zdziwi fakt, że ciągle mamy jeszcze wiele do zrobienia, zanim równość osób LGBTQ+ stanie się rzeczywistością – to stwierdzenie jest tak samo prawdziwe w skali ogólnosiwiatowej, jak w przypadku tych czterech gospodarok. Tym niemniej w ramach naszej pracy badawczej przeprowadziliśmy nowe badanie, w wyniku którego zidentyfikowaliśmy zaangażowanych przedstawicieli sektora przedsiębiorstw chcących uczynić znacznie więcej w tym obszarze. Dlatego mimo ogromu pracy do wykonania można również zaobserwować duży potencjał do zmian.

Niniejszy raport regionalny to pierwsze tego typu opracowanie Open For Business, ale w planach mamy kolejne takie raporty. Raport prezentuje oparte na danych podejście do inkluzji osób LGBTQ+ i mamy nadzieję, że będzie pomocny w toczącej się aktualnie dyskusji, w której sektor prywatny może odegrać kluczową rolę.

Wierzmy, że sektor prywatny jest w stanie wzmocnić inkluzję osób LGBTQ+, i mamy nadzieję, że przedsiębiorstwa z Węgier, Polski, Rumunii i Ukrainy skorzystają z tego badania. Jesteśmy ogromnie wdzięczni naszym lokalnym partnerom, organizacjom społeczeństwa obywatelskiego, aktywistom i przedstawicielom sektora prywatnego na poziomie lokalnym i ogólnosiwiatowym, którzy przyczynili się do powstania niniejszego raportu. Wasze uwagi pomogły nam w opracowaniu tego raportu i jesteśmy ogromnie wdzięczni za Wasz wkład – zwłaszcza w obliczu dodatkowych problemów związanych z panującą pandemią COVID-19.

Będziemy dalej angażować się w działania na rzecz inkluzji osób LGBTQ+ na Węgrzech, w Polsce, Rumunii i na Ukrainie, dlatego nieustannie zapraszamy do współpracy i zaangażowania.

Streszczenie

Otwarte, sprzyjające inkluzji i różnorodne społeczeństwa są lepszym środowiskiem dla sektora przedsiębiorstw i wzrostu gospodarczego. W niniejszym raporcie przedstawiono argumenty gospodarcze i biznesowe przemawiające za zwiększeniem inkluzji osób LGBT+ w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, koncentrując się na czterech krajach: Węgrzech, Polsce, Rumunii i Ukrainie.

Z gospodarczego i biznesowego punktu widzenia kraje te znajdują się w stosunkowo stabilnej sytuacji i wszystkie mają ambitne plany gospodarcze na następną dekadę.

Jednak sytuacja osób LGBT+ w tym regionie jest teraz niezwykle trudna. Prawo w tych krajach nie zapewnia pełnej równości. Uprzedzenia, dyskryminacja i przemoc wobec osób LGBT+ są powszechne, zwłaszcza poza środowiskami miejskimi; brakuje woli politycznej, by wspierać społeczność LGBT+, a przywódcy polityczni często obwiniają osoby LGBT+ za problemy, z którymi borykają się ich kraje.

Takie nasilenie działań przeciwko osobom LGBT+ wiąże się z kosztami. Open For Business szacuje, że pogorszenie wyników w zakresie zdrowia publicznego i utrata produktywności w społeczności LGBT+ kosztuje te cztery kraje ponad 8,6 mld dolarów rocznie. Z drugiej strony 10% wzrost w obszarze praw dla osób LGBT+ w tych krajach wiązałby się ze wzrostem PKB o 3700 USD na mieszkańca. (Zapoznaj się z częścią Narodowa produktywność na s. 45)

W miejsce działań dyskryminacyjnych powodujących utratę potencjału ekonomicznego Open For Business proponuje szereg inicjatyw gospodarczych i biznesowych, które przyczynią się do wzrostu gospodarczego przy jednoczesnym zapewnieniu wyższego poziomu inkluzji i różnorodności w regionie.

Kluczowe wnioski z raportu

Kraje odnoszące większe sukcesy gospodarcze mają lepsze osiągnięcia w obszarze praw osób LGBT+

Oprócz związków z PKB analizy wykazują wysoką korelację pomiędzy prawami osób LGBT+ a:

- Indeksami konkurencyjności Światowego Forum Ekonomicznego (World Economic Forum),
- Wskaźnikiem łatwości prowadzenia działalności gospodarczej (Ease of Doing Business Score) opracowanym przez Bank Światowy,
- Globalnym Indeksami Innowacyjności (Global Innovation Index, GII) Światowej Organizacji Własności Intelektualnej (World Intellectual Property Organization, WIPO).

Natomiast w krajach, w których szerzy się korupcja, odnotowuje się znacznie gorsze wyniki w obszarze praw osób LGBT+

Wskaźnik postrzegania korupcji (Corruption Perception Index) opracowany przez Transparency International wskazuje, że wyższy poziom korupcji w tych krajach Europy Środkowo-Wschodniej jest silnie skorelowany z prawami osób LGBT+.

Kraje Europy Środkowo-Wschodniej tracą szanse na inwestycje zagraniczne z powodu dyskryminacji osób LGBT+

Przykładem może być analiza przypadku instytucji europejskiej, która nie zdecydowała się na relokację do Europy Środkowej. Trendy takie jak inwestowanie z uwzględnieniem ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego (ESG – environmental, social, governance) sprawiają, że inwestorzy w swoich decyzjach uważniej przyglądają się czynnikom społecznym, w tym orientacji seksualnej i tożsamości płciowej.

Wykwalifikowani pracownicy z regionu wyjeżdżają do pracy w bardziej otwartych społeczeństwach

Z analizy nowej bazy danych World Bank-LinkedIn wynika, że pracownicy z regionu wyjeżdżają do pracy w bardziej otwartych społeczeństwach, a zastępujące ich osoby pochodzą z krajów mniej przyjaznych dla osób LGBT+. Dane pokazują również, że coraz więcej pracowników regionalnych z „zawodów przyszłości” opuszcza badane kraje i są pozyskiwani przez kraje Europy Zachodniej.

Jawna dyskryminacja osób LGBT+ propagowana przez przywódców politycznych na Węgrzech i w Polsce szkodzi reputacji tych państw.

Wykazano, że doniesienia medialne będące reakcją na takie działania mają znaczące konsekwencje w krajach inwestorów i stanowią zagrożenie dla dotacji na inwestycje.

Siła nabywczą osób LGBT+ ma znaczący wpływ na gospodarkę

Przegląd analiz zewnętrznych pokazuje, że zarówno ogólnosiłowa siła nabywczą osób LGBT+, jak i ich lokalna siła nabywczą jest znacząca i warta pozyskania.

Przedsiębiorstwa przyjazne osobom LGBT+ osiągają lepsze wyniki niż ich konkurenci

Dane lokalne i globalne zgodnie potwierdzają, że przedsiębiorstwa, które podejmują więcej działań na rzecz otwartego zatrudniania osób LGBT+, odnoszą większe sukcesy finansowe.

Gospodarki i przedsiębiorstwa, które wykorzystują różnorodność i inkluzję osiągają lepsze wyniki finansowe

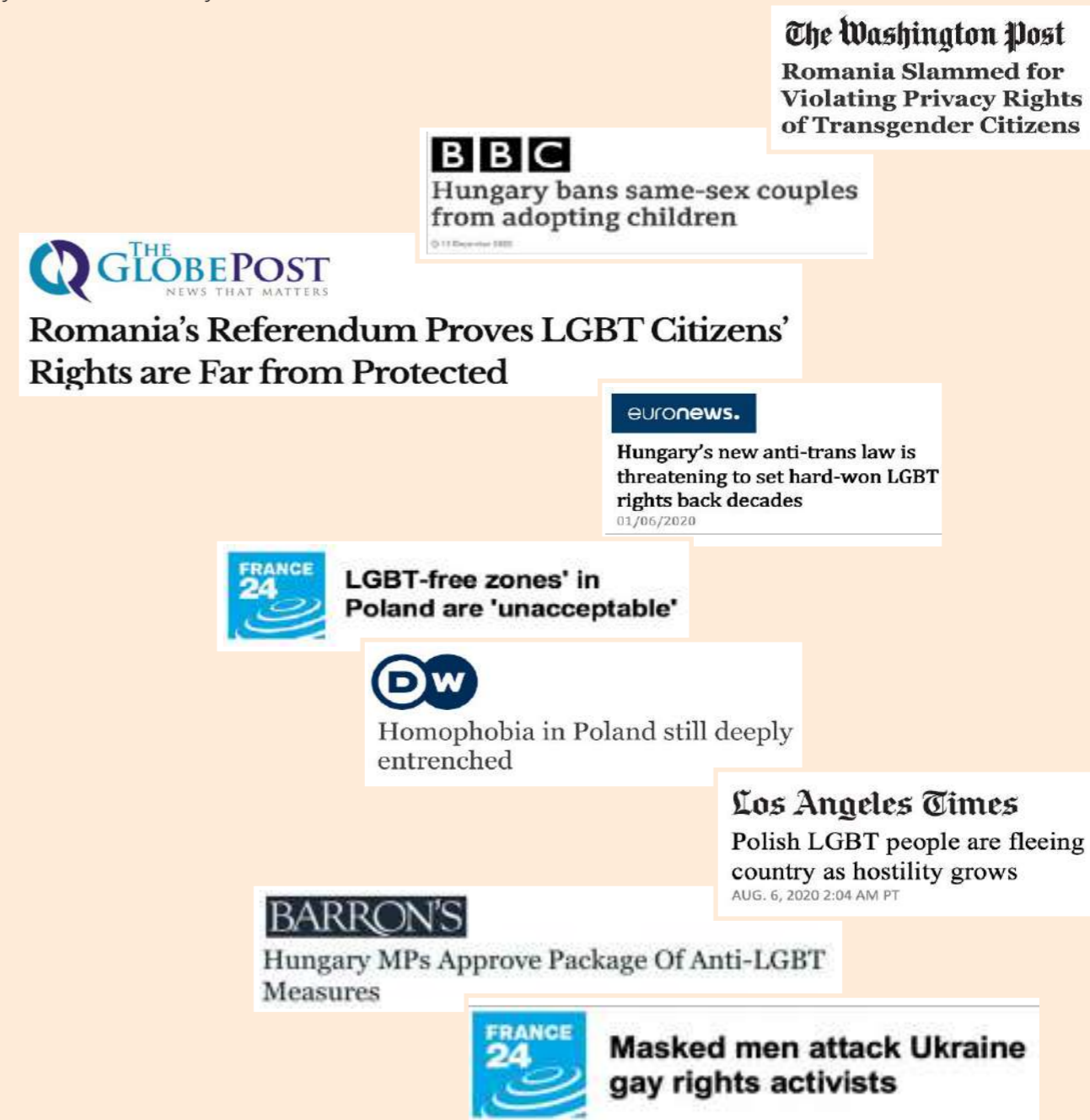
Zróżnicowanie kadry pracowniczej przekłada się na lepsze wyniki finansowe. Dobrym przykładem jest analiza biznesowa irlandzkiego referendum w sprawie równości małżeńskiej. Regionalne analizy przypadków z różnorodnej grupy przedsiębiorstw lokalnych i międzynarodowych, dużych i małych, z różnych sektorów, jeszcze bardziej potwierdzają ten kluczowy punkt.

Regionalne przedsiębiorstwa są mocno zaangażowane w praktyki związane z różnorodnością i inkluzją.

Regionalne badanie przeprowadzone wśród 190 specjalistów ds. zasobów ludzkich, dotyczące postaw i praktyk w zakresie zatrudniania sprzyjającego inkluzji, wykazało pozytywną reakcję na korzyści handlowe wynikające z większej inkluzji osób LGBT+ i innych mniejszości.

Nagłówki gazet

Światowe media nieustannie publikują nagłówki o wrogości mieszkańców krajów Europy Środkowo-Wschodniej wobec społeczności LGBT+, co negatywnie wpływa na reputację regionu w światowym środowisku biznesowym.



Aktualna sytuacja osób LGBT+ w regionie

Polskie „strefy wolne od LGBT” i węgierskie represyjne działania prawne przeciwko społeczności LGBT+ dominują w doniesieniach medialnych, natomiast w regionie nadal występują ograniczenia praw, uprzedzenia, dyskryminacja i przemoc, które nie trafiają na pierwsze strony gazet.

Węgry

Polityka i ustawodawstwo

Chociaż Węgry były historycznie bardziej otwartym społeczeństwem niż ich środkowoeuropejscy sąsiedzi, kraj ten stał się bardziej opresyjny dla osób LGBT+ pod przywództwem premiera Orbána i jego skrajnie konserwatywnej partii Fidesz. Słowne i fizyczne ataki na społeczność LGBT+ ze strony prawicowych ekstremistów nie należą do rzadkości.

Poprawka ustawy o aktach stanu cywilnego z maja 2020 roku⁹ przyjęta przez parlament jest poważnym ciosem dla społeczności osób transpłciowych, które teraz nie mogą legalnie zmienić płci przypisanej im w akcie urodzenia lub innych oficjalnych dokumentach. Następnie w grudniu tego samego roku parlament uchwalił poprawki do konstytucji, które w jeszcze większym stopniu stygmatyzują społeczność osób transpłciowych, oraz powiązany z nimi projekt ustawy zakazującej adopcji przez osoby niebędące w związku małżeńskim, w tym osoby pozostające w związkach jedнопłciowych. Wydaje się coraz mniej prawdopodobne, że małżeństwa osób tej samej płci z innych krajów będą mogły zachować swoje prawa na Węgrzech, co było kolejnym celem społeczności LGBT+ w tym kraju.

Wpływ na społeczność LGBT+

Według najnowszych badań dotyczących kwestii związanych z miejscem pracy wśród osób LGBT+, przeprowadzonych przez Hatter Society (węgierską organizację pozarządową zajmującą się prawami osób LGBT+), prawie jedna trzecia Węgrów LGBT+ ukrywa swoją tożsamość w miejscu pracy, a podobna liczba osób doświadczyła podczas pracy nękania na tle orientacji seksualnej / tożsamości płciowej.¹⁰

Reakcja przedsiębiorstw

Przedsiębiorstwa próbują stać się częścią rozwiązania. W 2019 roku Coca-Cola stworzyła kampanię reklamową, w której na plakatach obok par heteroseksualnych pojawiły się pary tej samej płci. Inicjatywa ta wywołała natychmiastową burzę medialną, natomiast jeden z posłów złożył petycję wzywającą do wycofania kampanii i bojkotu produktu.¹¹ Przedsiębiorstwo zostało ukarane przez rząd grzywną za działanie „na szkodę fizycznego, umysłowego, emocjonalnego i moralnego rozwoju dzieci oraz osób nieletnich”.¹² Organizacje non-profit działające na rzecz różnorodności i inkluzji, takie jak We Are Open, wspierają wysiłki poszczególnych przedsiębiorstw na rzecz większej inkluzji osób LGBT+ poprzez wspólne inicjatywy edukacyjne i kampanie.

Kampania Amnesty International przeciwko artykułowi 33, który zabrania osobom transpłciowym zmiany aktu urodzenia lub innych oficjalnych dokumentów.



Kampania Amnesty International przeciwko artykułowi 33, który zabrania osobom transpłciowym zmiany aktu urodzenia lub innych oficjalnych dokumentów.

Polska

Polityka i ustawodawstwo

Polska zajmuje obecnie najniższe miejsce w Tęczowym Indeksie Europy, corocznym rankingu krajów UE opracowywanym przez ILGA-Europe¹³, ze względu na dużą liczbę ekstremalnie homofobicznych działań publicznych, które miały miejsce w kraju w ciągu ostatniego roku. Szczególnie znamienne było ustanowienie ponad stu „stref wolnych od LGBT” w miastach i gminach, które łącznie stanowią jedną trzecią powierzchni kraju, w odpowiedzi na poparcie społeczności LGBT+ przez prezydenta Warszawy. Niektórzy przywódcy polityczni i religijni podsycają mowę nienawiści, podobnie jak część konserwatywnych mediów – w szczególności dotyczy to dołączenia naklejek „strefa wolna od LGBT” do „Gazety Polskiej”.¹⁴

Mimo rosnącej liczby społeczności sponsorujących organizowane w ostatnich latach marsze równości, w czasie tego typu wydarzenia w Białymstoku w 2019 roku doszło do brutalnego ataku ze strony grup ekstremistów, którzy palili flagi, rzucali w uczestników świecami dymnymi, butelkami i zgnitymi jajkami oraz pobili kilka osób¹⁵. Ostatnie protesty aktywistów LGBT+ spotkały się ze wzmożoną brutalnością policji i aresztowaniami.

Wpływ na społeczność LGBT+

Działania te obniżają morale i wywołują negatywne konsekwencje psychologiczne wśród osób LGBT+, które i tak borykają się z silną stygmatyzacją w Polsce. Według raportu za lata 2015–2016 *Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce*¹⁶ (opublikowanego przed opisanymi powyżej wydarzeniami) osoby LGBT+ są narażone na wysoki poziom stresu, depresję i jawne zachowania homofobiczne, dotyczy to zwłaszcza osób mieszkających w małych miejscowościach i wsiach.

Reakcja przedsiębiorstw

Przedsiębiorstwa nie zignorowały tego problemu. W 2020 roku polska prokuratura postawiła zarzut dyskryminacji na tle religijnym kierownikowi działu kadr w IKEA¹⁷ po tym, jak ten zwolnił pracownika, który wygłaszał homofobiczne i atakujące społeczności LGBT+ hasła. Jednocześnie z badania przeprowadzonego przez Open For Business wśród specjalistów ds. zasobów ludzkich (zob. s. 63) wynika, że większość przedsiębiorstw bardziej angażuje się na rzecz różnorodności i inkluzji, a w szczególności na rzecz wspierania pracowników LGBT+.



Aktywiści w Warszawie tworzą tęczęwą flagę, aby zaprotestować przeciwko nienawistnej retoryce wobec osób LGBT+, wykorzystywanej w kampanii wyborczej prezydenta Andrzeja Dudy, czerwiec 2020 r.

Rumunia

Polityka i ustawodawstwo

Chociaż nastawienie do praw osób LGBT+ w tym kraju uległo poprawie od czasu dekryminalizacji homoseksualizmu, która miała miejsce w 2001 roku, społeczność LGBT+ wciąż walczy o swoje prawa i spotyka się z jawnie homofobicznymi atakami. W rankingu stworzonym na podstawie globalnego wskaźnika akceptacji (Global Acceptance Index) opracowanego przez Williams Institute Rumunia w ciągu ostatniej dekady spadła z 82. na 95. miejsce.

Wielokrotne, lecz nieskuteczne działania ustawodawcze mające na celu uchwalenie ustawy o cywilnych związkach partnerskich dla par tej samej płci pobudziły lokalnych aktywistów do wniesienia w 2019 roku pozwu zbiorowego do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Postępowanie w tej sprawie jest nadal w toku. W grudniu 2020 roku rumuński Trybunał Konstytucyjny uchylił proponowany zakaz dyskusji na temat płci kulturowo-społecznej w edukacji.¹⁸

Wpływ na społeczność LGBT+

Uprzedzenia i dyskryminacja wobec osób LGBT+ i zakażonych wirusem HIV są powszechne, więc istnieje normatywna presja, by pozostać w ukryciu pomimo istnienia szeregu przepisów antidyskryminacyjnych.

Reakcja przedsiębiorstw

Bazując na rumuńskiej Karcie Różnorodności ustanowionej w 2018 roku, utworzono nową Rumuńską Izbę Handlową ds. Różnorodności w celu wspierania przedsiębiorstw i innych podmiotów, które podpisały tę kartę. Jej misją jest aktywne wzmacnianie ekonomicznego równouprawnienia osób LGBT+ i innych mniejszości, takich jak kobiety, osoby pochodzenia romskiego i osoby z niepełnosprawnością w środowisku biznesowym.



Ponad 10 000 członków i sympatyków społeczności LGBT+ świętowało miłoś we wszystkich jej formach podczas Parady Równości w Bukareszcie w 2019 roku

Ukraina

Polityka i ustawodawstwo

Ukraińska Krajowa Strategia dotycząca Praw Człowieka z 2015 roku oraz powiązany z nią pięcioletni plan działania zostały opracowane w celu promowania równości osób LGBT+. Pomimo początkowego optymizmu i nadziei, że nowy rząd prezydenta Zełenskiego i jego partii Sługa Narodu zajmie się tym tematem, aktywiści zauważyli niewielkie zmiany w kluczowych kwestiach równościowych, takich jak uznanie związków partnerskich i rodzin LGBT+ / praw do adopcji, spowodowany brakiem woli politycznej i zorganizowaną presją ze strony grup przeciwników LGBT+. Przygotowany w 2020 roku projekt ustawy o przestępstwach z nienawiści wobec osób LGBT+ nie przeszedł przez komisję parlamentarną.

Wpływ na społeczność LGBT+

Chociaż warunki życia osób LGBT+ ogółem są lepsze w Kijowie i większych miastach, nadal odnotowuje się wiele przypadków mowy nienawiści i przemocy wobec tej społeczności. Policja notorycznie nie jest skłonna do pomocy tej społeczności, ale dzięki akcjom i szkoleniom prowadzonym przez aktywistów powoli się to zmienia. Wielu aktywistów LGBT+ i sympatyków LGBT+ ubiegało się o urzędy publiczne w wyborach w 2020 roku.

Reakcja przedsiębiorstw

Przedsiębiorstwa zaczęły zwracać większą uwagę na społeczność LGBT+ dzięki wysiłkom takich grup jak Indeks Równości Korporacyjnej Fulcrum UA i innym programom mającym na celu podnoszenie świadomości na temat problemów związanych z LGBT+.



Protestujący popierający ustawę o zakazie dyskryminacji w pracy ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, która przeszła w 2015 roku.

Możliwości ekonomiczne

Wyniki gospodarcze	31
Wyniki przedsiębiorstw	49

Ogólne perspektywy gospodarcze dla regionu są pozytywne. Szczepionki przeciwko COVID-19 powoli wyprowadzają te gospodarki z pandemii. Przyjęte po długich sprzeciwach Polski i Węgier (związanych z zapisami dotyczącymi praworządności) przez Radę Europejską wieloletnie ramy finansowe oraz unijny instrument odbudowy Next Generation EU wniosą do gospodarki Unii Europejskiej ponad 1,8 bln euro.¹⁹ Węgry, Polska i Rumunia będą ponownie należeć do największych beneficjentów tego wsparcia.²⁰ Podobnie sytuacja wygląda w przypadku zatwierdzonej przez MFW na początku roku promesy kredytowej (Stand-by Arrangement – SBA), która przyniesie gospodarce Ukrainy 5 mld USD.

W czterech omawianych krajach odnotowano również mniejsze proporcjonalne spadki produktu krajowego brutto (PKB) w 2020 roku niż w sąsiadujących państwach ze strefą euro i oczekuje się, że w 2021 roku osiągną one wyższy wzrost PKB niż ich sąsiedzi.²¹ Chociaż kraje Europy Środkowo-Wschodniej wchodzą w tę dekadę z solidnymi podstawami finansowymi i ambitnymi celami gospodarczymi, będą musiały przewyciężyć zjawisko drenażu mózgow i konkurencję ze strony innych państw oraz stać się bardziej innowacyjne, aby osiągnąć te cele.

Węgry

Spółeczeństwo Węgier się starzeje, a siła robocza w tym kraju maleje. W związku z tym Węgry potrzebują ukierunkowanych programów edukacyjnych, aby zapewnić sobie dobrze przygotowaną siłę roboczą w przyszłości.

Prezes banku centralnego Węgier, György Matolcsy, stwierdził, że kraj ten powinien dążyć do osiągnięcia poziomu rozwoju gospodarczego i jakości życia odpowiadającego Austrii w terminie do 2030 roku.²² Z nowego raportu przygotowanego przez McKinsey & Company, *Flying Start: Powering up Hungary for a decade of growth* wynika, że Węgry mogą dostosować swoją gospodarkę do PKB strefy euro. W raporcie przeanalizowano również 13 kluczowych sektorów gospodarki i stwierdzono, że aby konkurować w skali światowej, konieczna jest większa innowacyjność w celu zwiększenia produktywności.²³ Ponadto, choć kraj ten jest znany z centrów usług wspólnych (SSC), zmniejszyła się liczba utalentowanych pracowników, a ci dostępni stają się przedmiotem nasilonej rywalizacji, co spowodowało wzrost kosztów pracy.

Węgry mają najwyższy PKB per capita w grupie krajów objętych badaniem.²⁴ We współpracy z producentami niemieckimi i japońskimi rozwija się tu duży przemysł motoryzacyjny, a Węgry szeroko promują swoje technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT), nauki ścisłe, techniczne oraz przemysł spożywczy.²⁵ Wzrost

gospodarczy w tym kraju może wynikać też z utrzymujących się na wysokim poziomie bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ), w tym wsparcia ze strony UE (Węgry są drugim co do wielkości – po Polsce – beneficjentem funduszy unijnych), a także z dbałości o poprawę konkurencyjności, wzmocnionej dzięki powołaniu w 2017 roku Krajowej Rady ds. Konkurencyjności.²⁶

Podobnie jak w krajach sąsiednich społeczeństwo Węgier się starzeje, a siła robocza maleje. W związku z tym kraj ten potrzebuje ukierunkowanych programów edukacyjnych, aby zapewnić sobie na przyszłość dobrze przygotowaną siłę roboczą. Agencja ratingowa Fitch zauważa, że „Postrzeganie korupcji i niewłaściwego wpływu państwa pozostaje wysokie jak na kraj UE”.²⁷



Audi TTS zjeżdża z linii montażowej w zakładzie w Győr – niemieccy producenci samochodów poczynili znaczne inwestycje na Węgrzech.

Polska

Pomimo ekspansji w wielu nowych i obiecujących branżach Polska nie rozwija przedsiębiorstw i innowacji na światowym poziomie, które są niezbędne do utrzymania konkurencyjności.

Polska, największa z czterech gospodarek objętych badaniem, ma podobne jak Węgry cele w zakresie wzrostu. Z raportu Szkoły Główniej Handlowej (SGH) z 2019 roku wynika, że PKB Polski może dorównać średniej PKB UE-15 w ciągu 14 lat.²⁸ Jarosław Kaczyński, lider rządzącej partii Prawo i Sprawiedliwość (PiS), zasugerował, że polska gospodarka za 20 lat może dorównać niemieckiej.²⁹

Polska, uważana za kraj, który odniósł największy sukces wśród państw Europy Środkowej i Wschodniej, które przystąpiły do UE, odnotowuje drugi najwyższy poziom PKB na mieszkańca wśród krajów objętych niniejszym raportem i podjęła wiele działań w celu wzmocnienia swojego przemysłu, zwłaszcza sektora ICT i przemysłu spożywczego, co pozwala jej konkurować z państwami członkowskimi Unii i innymi krajami. Jednak w nadchodzących latach stanie przed wieloma kluczowymi wyzwaniami gospodarczymi i rozwojowymi.

Jednym z nich jest ograniczenie siły roboczej

w związku ze zjawiskiem drenażu mózgow i starzeniem się społeczeństwa. Problem ten pogłębia brak praktyk sprzyjających inkluzji w zakresie zatrudniania.³⁰ Polska wpada również w „pułapkę przeciętnego produktu”³¹: pomimo ekspansji w wielu nowych i obiecujących branżach nie rozwija przedsiębiorstw i innowacji na światowym poziomie, które są niezbędne do utrzymania konkurencyjności.



Warszawska Giełda Papierów Wartościowych jest największa w Europie Środkowo-Wschodniej, ale Polska nie rozwija światowej klasy przedsiębiorstw ani innowacji.

Rumunia

Wysoki poziom biurokracji/regulacji, korupcja, nieskuteczna administracja oraz przewaga przedsiębiorstw państwowych w Rumunii utrudniają rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności.

Rumunia dąży do osiągnięcia w okresie do 2025 roku poziomu PKB per capita równego 87% poziomu UE-27.³² W raporcie „Krajowy plan inwestycji i odbudowy gospodarczej” rząd wzywa do „skupienia się na stymulowaniu i rozwijaniu kapitału oraz konkurencyjności rumuńskich przedsiębiorstw”.

Pomimo planów zrównania gospodarki i poziomu życia z innymi państwami UE, Rumunia nadal charakteryzuje się największą w Unii liczbą osób żyjących w ubóstwie. Jest ono szczególnie powszechne na obszarach wiejskich oraz wśród 12% ludności romskiej. Innym ważnym problemem tego kraju jest zjawisko drenażu mózgów – w latach 2000–2015 tracił on 7,3% swojej populacji rocznie (ustępując pod tym względem jedynie Syrii)³³ na rzecz innych państw, przy czym osoby wyjeżdżające szukały lepszych możliwości pracy za granicą.

Wysoki poziom biurokracji/regulacji, korupcja, nieskuteczna administracja oraz przewaga przedsiębiorstw państwowych utrudniają rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności.³⁴ Poziom bezpośrednich inwestycji zagranicznych jest niższy niż przed kryzysem finansowym w 2008 roku, a kraj ten jest w mniejszym stopniu zintegrowany z globalnymi łańcuchami wartości niż inne państwa regionu i specjalizuje się w działalności o niskiej wartości dodanej.³⁵ Inwestycje w narodowe dziedzictwo kulturowe i szeroko zakrojony plan rozwoju turystyki stanowią część strategii budowania gospodarki Rumunii w najbliższych latach.³⁶



Bukareszt jest jednym z czołowych centrów finansowych i informatycznych w Europie Środkowo-Wschodniej, ale korupcja hamuje aktywność gospodarczą.

Ukraina

Niestabilność polityczna, znaczne odejście od produkcji metali i maszyn ciężkich na rzecz większej bazy rolniczej oraz spadek inwestycji zagranicznych utrudniły wzrost gospodarczy.

Na Ukrainie panuje najtrudniejsza sytuacja gospodarcza wśród omawianych w niniejszym raporcie krajów. W państwie tym chętnie korzysta się z zasobów i rozwija gospodarkę. Przeprowadzony ostatnio przez rząd audyt gospodarczy wykazał niewykorzystany potencjał rozwoju o wartości 1 biliona USD,³⁷ a obecnie planuje się opracowanie Krajowej strategii gospodarczej 2030.

Według autorów książki *Ukraina 2030: Doktryna zrównoważonego rozwoju*³⁸ jednym z kluczowych filarów strategicznych wykorzystania potencjału Ukrainy jest „budowa i rozwój przemysłu o wysokiej wartości dodanej. Wszystkie sektory gospodarki wymagają znacznych inwestycji w celu przeprowadzenia modernizacji technologicznej i zwiększenia wydajności”.

Niestabilność polityczna, znaczne odejście od produkcji metali i maszyn ciężkich na rzecz większej bazy rolniczej oraz spadek inwestycji zagranicznych utrudniły wzrost gospodarczy. Ponadto na lokalnej gospodarce odbija się toczona w regionie Donbasu, gdzie skupiona jest duża część ukraińskiej produkcji przemysłowej, wojna hybrydowa pomiędzy wspieranymi przez Rosję separatystami a rządem.³⁹ Na Ukrainie jest również największa szara strefa, która stanowi najwyższy odsetek PKB (42,9% w 2015 r.) wśród krajów omawianych w niniejszym raporcie.⁴⁰

Mapa rozwoju handlu Ukrainy⁴¹ przewiduje trójstronną strategię budowania gospodarki krajowej, opartą na tworzeniu warunków do zwiększenia handlu i eksportu, poprawie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz zwiększaniu kompetencji przedsiębiorstw.



Winnice w obwodzie zakarpackim – rolnictwo zastąpiło wiele gałęzi przemysłu ciężkiego, ale Ukraina potrzebuje większej przedsiębiorczości.

Koszty dyskryminacji osób LGBT+

Kraje Europy Środkowo-Wschodniej mogą dążyć do osiągnięcia swoich celów gospodarczych poprzez inkluzję osób LGBT+ i ograniczenie praktyk dyskryminacyjnych.

W analizach przedstawionych na kolejnych stronach zaproponowano sposoby poprawy wyników gospodarczych i biznesowych poprzez większą inkluzję osób LGBT+ i ograniczenie dyskryminacji. Opierają się one na kluczowych kwestiach określonych w poniższych danych ekonomicznych – w tym na budowaniu wizerunku kraju, który przyciąga bezpośrednio inwestycje zagraniczne, zwalczaniu korupcji i zwiększaniu wydajności. Dyskryminacja wiąże się również z kosztem finansowym dla społeczeństw.

W skali roku dyskryminacja osób LGBT+ kosztuje Węgry:

63,9 mld HUF – 96,9 mld HUF (232 mln USD – 376 mln USD)	0,14% – 0,23% PKB
63,2 mld HUF – 94,8 mld HUF (214 mln USD – 321 mln USD)	Dyskryminacja ekonomiczna • Dyskryminacja osób LGBT+ w miejscu pracy prowadzi do różnic w wynagrodzeniu.
690 mln HUF – 2,1 mld HUF (18,3 mln USD – 54,9 mln USD)	Nierówności pod względem zdrowia • Dyskryminacja osób LGBT+ prowadzi do nierówności w leczeniu, co zmniejsza wydajność pracy. • Wyższy wskaźnik zachorowań na depresję i HIV wśród osób LGBT+ powoduje utratę zarobków i produktywności.

W skali roku dyskryminacja osób LGBT+ kosztuje Polskę:

4,6 mld PLN – 9,5 mld PLN (1,2 mld USD – 2,6 mld USD)	0,21% – 0,43% PKB
2,9 mld PLN – 4,4 mld PLN (788 mln USD – 1,2 mld USD)	Dyskryminacja ekonomiczna • Dyskryminacja osób LGBT+ w miejscu pracy prowadzi do różnic w wynagrodzeniu.
1,7 mld PLN – 5,1 mld PLN (458 mln USD – 1,4 mld USD)	Nierówności pod względem zdrowia • Dyskryminacja osób LGBT+ prowadzi do nierówności w leczeniu, co zmniejsza wydajność pracy. • Wyższy wskaźnik zachorowań na depresję i HIV wśród osób LGBT+ powoduje utratę zarobków i produktywności.

Dyskryminacja osób LGBT+ kosztuje gospodarkę krajów Europy Środkowo-Wschodniej nawet do 1,75% PKB z powodu nierówności pod względem zdrowia i wynagrodzeń.

Open For Business szacuje, że cztery omawiane tutaj gospodarki tracą każdego roku łącznie do 1,75% swojego PKB z powodu kosztów finansowych związanych z nierównym dostępem do opieki medycznej dla osób LGBT+ oraz różnic w wynagrodzeniach, które są bezpośrednim wynikiem uprzedzeń i dyskryminacji wobec tej społeczności. W kolejnych rozdziałach poświęconych zdrowiu publicznemu (s. 42) i krajowej produktywności (s. 45) szczegółowo wyjaśniono szacunkowe dane, a pełna metodologia została opisana w załączniku na s. 83. Te istotne dla każdej gospodarki koszty mogą zostać zmniejszone dzięki opracowaniu bardziej otwartej i przyjaznej polityki różnorodności.

W skali roku dyskryminacja osób LGBT+ kosztuje Rumunię:

6,3 mld RON – 17,6 mld RON (1,6 mld USD – 4,4 mld USD)	0,63% – 1,75% PKB
5,4 mld RON – 16,2 mld RON (1,3 mld USD – 4 mld USD)	Nierówności pod względem zdrowia • Dyskryminacja osób LGBT+ prowadzi do nierówności w leczeniu, co zmniejsza wydajność pracy. • Wyższy wskaźnik zachorowań na depresję i HIV wśród osób LGBT+ powoduje utratę zarobków i produktywności.
944 mln RON – 1,4 mld RON (235 mln USD – 352 mln USD)	Dyskryminacja ekonomiczna • Dyskryminacja osób LGBT+ w miejscu pracy prowadzi do różnic w wynagrodzeniu.

W skali roku dyskryminacja osób LGBT+ kosztuje Ukrainę:

15,5 mld UAH – 37,4 mld UAH (553 mln USD – 1,3 mld USD)	0,36% – 0,87% PKB
9,5 mld UAH – 28,4 mld UAH (338 mln USD – 1,0 mld USD)	Nierówności pod względem zdrowia • Dyskryminacja osób LGBT+ prowadzi do nierówności w leczeniu, co zmniejsza wydajność pracy. • Wyższy wskaźnik zachorowań na depresję i HIV wśród osób LGBT+ powoduje utratę zarobków i produktywności.
6 mld UAH – 9 mld UAH (215 mln USD – 322 mln USD)	Dyskryminacja ekonomiczna • Dyskryminacja osób LGBT+ w miejscu pracy prowadzi do różnic w wynagrodzeniu.

Ogólnoświatowe argumenty za inkluzją osób LGBT+: 27 propozycji

Organizacja Open For Business przeprowadziła ogólnoświatowe badanie i analizę w celu zrozumienia związków pomiędzy inkluzją osób LGBT+ a wydajnością, a ich wyniki zostały ujęte w 27 propozycjach przedstawionych poniżej. Inkluzja osób LGBT+ przekłada się na lepsze wyniki ekonomiczne, biznesowe i indywidualne.

A. WYNIKI EKONOMICZNE

Dane wskazują, że otwarte, sprzyjające inkluzji i zróżnicowane społeczeństwa są lepsze dla wzrostu gospodarczego, a dyskryminacja na tle orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej może negatywnie wpłynąć na długoterminowe perspektywy gospodarcze.

Propozycja 1: Konkurencyjność

Gospodarki sprzyjające inkluzji osób LGBT+ są bardziej konkurencyjne.

Propozycja 2: Przedsiębiorczość

Inkluzja osób LGBT+ przyczynia się do wzrostu poziomu przedsiębiorczości, kreatywności i innowacyjności.

Propozycja 3: Korupcja

Dyskryminacja osób LGBT+ wiąże się często z praktykami korupcyjnymi i brakiem otwartości.

Propozycja 4: Inwestycje bezpośrednie

Inkluzja osób LGBT+ wiąże się z wyższym poziomem inwestycji bezpośrednich.

Propozycja 5: Światowe rynki

Dyskryminacja osób LGBT+ może utrudniać lokalnym przedsiębiorstwom dostęp do światowych rynków.

Propozycja 6: „Drenaż mózgów”

Dyskryminacja osób LGBT+ przyczynia się do występowania zjawiska „drenażu mózgów” – emigracji utalentowanych i wykwalifikowanych pracowników.

Propozycja 7: Zdrowie publiczne

Dyskryminacja osób LGBT+ prowadzi do negatywnych konsekwencji ekonomicznych będących wynikiem gorszej opieki zdrowotnej.

Propozycja 8: Wizerunek kraju

Dyskryminacja osób LGBT+ zmienia sposób postrzegania danego kraju na arenie międzynarodowej, co z kolei wpływa na rozwój turystyki, przyciąganie talentów i rynki eksportowe towarów konsumenckich.

Propozycja 9: Krajowa produktywność

Dyskryminacja osób LGBT+ prowadzi do zmniejszenia poziomu produktywności krajowej.

Propozycja 10: Rozwój gospodarczy obszarów miejskich

Inkluzja osób LGBT+ świadczy o zróżnicowanym i kreatywnym środowisku, które tworzy odpowiednie warunki dla rozwoju gospodarczego miast.

Propozycja 11: Rozwój gospodarki narodowej

W gospodarkach sprzyjających inkluzji osób LGBT+ odnotowuje się wyższy poziom wzrostu produktu krajowego brutto.

B. WYNIKI PRZEDSIĘBIORSTW

Lepsze wyniki finansowe są efektem większej zdolności przedsiębiorstw sprzyjających inkluzji osób LGBT+ do przyciągania i zatrzymywania talentów, wprowadzania innowacji oraz budowania lojalności klientów i siły marki.

Propozycja 12: Przyciąganie talentów

Przedsiębiorstwa, które są bardziej zróżnicowane i inkluzywne, są w stanie lepiej walczyć o utalentowanych pracowników.

Propozycja 13: Zatrzymywanie talentów

Przedsiębiorstwa, które są bardziej zróżnicowane i inkluzywne, mają wyższy odsetek zatrzymywanych utalentowanych pracowników.

Propozycja 14: Innowacyjność

Przedsiębiorstwa, które są bardziej zróżnicowane i inkluzywne, osiągają wyższy poziom innowacyjności i kreatywności.

Propozycja 15: Współpraca

Przedsiębiorstwa, które są bardziej zróżnicowane i inkluzywne, tworzą atmosferę zaufania i lepszej komunikacji, która jest niezbędna do efektywnej pracy zespołowej.

Propozycja 16: Zorientowanie na klienta

Przedsiębiorstwa, które są bardziej zróżnicowane i inkluzywne, są w stanie uzyskać dostęp do szerszej bazy klientów i lepiej przewidywać ich potrzeby.

Propozycja 17: Klienci LGBT+

Przedsiębiorstwa sprzyjające inkluzji osób LGBT+ są w stanie lepiej wykorzystać dużą i stale rosnącą globalną siłę nabywczą konsumentów LGBT+.

Propozycja 18: Siła marki

Przedsiębiorstwa, które są bardziej zróżnicowane i inkluzywne, mogą liczyć na większą popularność i lojalność konsumentów, którzy preferują marki odpowiedzialne społecznie.

Propozycja 19: Wyniki finansowe

Przedsiębiorstwa sprzyjające inkluzji osób LGBT+ uzyskują lepsze ceny akcji, wyższą stopę zwrotu z kapitału własnego, wyższe wyceny rynkowe i lepszy przepływ środków pieniężnych.

C. WYNIKI INDYWIDUALNE

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych i inkluzywnych środowiskach zazwyczaj osiągają lepsze wyniki. Kultura oparta na inkluzji i różnorodności może przyczynić się do poprawy wyników indywidualnych – dotyczy to wszystkich, nie tylko osób LGBT+.

Propozycja 20: Autentyczność

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych, inkluzywnych środowiskach mogą być sobą i nie muszą ukrywać ważnych aspektów własnej tożsamości.

Propozycja 21: Motywacja

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych, inkluzywnych środowiskach mają wyższy poziom motywacji.

Propozycja 22: Przywiązanie

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych, inkluzywnych środowiskach są bardziej przywiązane do wartości i kultury swojego miejsca pracy.

Propozycja 23: Satysfakcja

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych, inkluzywnych środowiskach są bardziej usatysfakcjonowane swoją pracą.

Propozycja 24: Zdrowie

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych, inkluzywnych środowiskach nie są narażone na dyskryminację, która stanowi przyczynę problemów psychicznych i przemocy fizycznej.

Propozycja 25: Zgłaszanie uwag

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych, inkluzywnych środowiskach chętniej zgłaszają uwagi dotyczące poprawy wyników.

Propozycja 26: Dodatkowy wysiłek

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych, inkluzywnych środowiskach są bardziej skłonne do wykraczania poza swoje obowiązki i wnoszenia wkładu w życie i kulturę przedsiębiorstwa.

Propozycja 27: Indywidualna produktywność

Osoby pracujące w otwartych, różnorodnych, inkluzywnych środowiskach osiągają większą produktywność – są bardziej wydajne i mają lepsze wyniki.

Baza danych dotyczących inkluzji osób LGBT+ w krajach Europy Środkowo-Wschodniej

Przedstawione propozycje mogą być stosowane w różnym stopniu w zależności od lokalnego kontekstu rynkowego. Na podstawie przeglądu literatury, wywiadów z kluczowymi ekspertami oraz krótkiej ankiety przeprowadzonej w ramach sieci korporacji i organizacji społeczeństwa obywatelskiego Open For Business w każdym z krajów określono dwanaście propozycji najlepiej dopasowanych do danej sytuacji.

A. WYNIKI EKONOMICZNE

Konkurencyjność

Z szeregu analiz, w których wykorzystano dane dotyczące praw osób LGBT+ oraz wskaźniki ekonomiczne, wynika, że kraje, które są bardziej otwarte, są również bardziej konkurencyjne. (Patrz s. 32).

Korupcja

Wyższy poziom korupcji w tych krajach utrudnia większe inwestycje. (Patrz s. 34).

Inwestycje bezpośrednie

Analiza poziomu bezpośrednich inwestycji zagranicznych wykazuje, że kraje te mają szansę na większy wzrost inwestycji. (Patrz s. 35).

„Drenaż mózgów”

Według nowych danych Banku Światowego i LinkedIn kraje te tracą wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza tych zatrudnionych w „zawodach przyszłości”. (Patrz s. 39).

Zdrowie publiczne

Depresja i wirus HIV, bardziej rozpowszechnione w społeczności LGBT+, mają negatywny wpływ na gospodarkę. (Patrz s. 42).

Wizerunek kraju

Ustawodawstwo jawnie skierowane przeciwko społeczności LGBT+ oraz działania i przemoc wobec tej grupy w omawianym regionie wpływają na nastroje społeczne – często w państwach, które prowadzą w nim duże inwestycje. (Patrz s. 43).

Krajowa produktywność

Różnice w wynagrodzeniach pracowników LGBT+ obniżają produktywność w krajach objętych badaniem. (Patrz s. 45).

Wzrost gospodarki narodowej

Chociaż kraje te stawiają sobie ambitne cele w zakresie rozwoju gospodarczego, wzrost PKB jest wyższy w społeczeństwach bardziej sprzyjających inkluzji. (Patrz s. 46).

B. WYNIKI PRZEDSIĘBIORSTW

Przyciąganie i zatrzymywanie talentów

Przedsiębiorstwa w omawianym regionie zdają sobie sprawę, że zapewnienie pracy w zróżnicowanym i inkluzywnym środowisku jest ważnym kryterium, na które coraz częściej zwracają uwagę pracownicy, zwłaszcza ci młodzi. (Patrz s. 51).

Innowacyjność

Porównując Globalny Indeks Innowacyjności z danymi dotyczącymi praw człowieka w odniesieniu do osób LGBT+, stwierdzono, że kraje bardziej otwarte są również bardziej innowacyjne. Wskazane przez przedsiębiorstwa analizy przypadków to dobre przykłady osiągania innowacyjności i wzrostu przez firmy. (Patrz s. 52).

Klienci LGBT+

Nowe dane pokazują, że na poziomie światowym i lokalnym konsumenci LGBT+ stanowią znaczącą siłę nabywczą dla lokalnych przedsiębiorstw i gospodarek. (Patrz s. 53).

Wyniki finansowe

Przedsiębiorstwa, które promują inkluzję osób LGBT+ i w nią inwestują, odnoszą korzyści zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i lokalnym. (Patrz s. 54).

Irlandia: Jak inkluzja osób LGBT+ stała się częścią skutecznej strategii gospodarczej

Krótką wycieczką do Irlandii pokazuje, w jaki sposób kraj ten wykorzystał historyczne referendum w sprawie małżeństw jedнопłciowych z 2015 roku do opracowania kompleksowej strategii gospodarczej. Dlaczego akurat Irlandia? Widzimy tu kilka podobieństw do regionu Europy Środkowo-Wschodniej:

- Religia: Kraj w większości katolicki z tradycyjnie silnym zaangażowaniem Kościoła w sprawy społeczne.
- Polityka: Rządząca w tamtym okresie konserwatywna partia Fine Gael była również członkiem założycielem frakcji EPP w Parlamencie Europejskim, do której również należy obecnie większość węgierskich, polskich i rumuńskich europosłów.
- Działalność gospodarcza: Irlandia, która również dąży do szybkiego wzrostu gospodarczego, jest siedzibą regionalnych biur wielu międzynarodowych przedsiębiorstw.

Aby dowiedzieć się więcej na temat sukcesu tego kraju w zwiększaniu równości i wyników finansowych, przeprowadziliśmy rozmowę z jego byłym premierem, lokalnymi liderami biznesu i doradcą, który kierował kampanią biznesową.



*„Musieliśmy wydostać się z finansowego chaosu, w którym tkwieliśmy. Podejmować trudne decyzje, aby sobie z tym poradzić. Szerzyć przekaz, że Irlandia jest otwarta na biznes, ale też inkluzyjna, a więc atrakcyjna pod względem inwestycyjnym jako kraj anglojęzyczny na rynku obejmującym 400 milionów obywateli UE”.*⁴²

Enda Kenny, były premier Irlandii

Kiedy Enda Kenny objął stanowisko „taoiseacha” (premiera Irlandii) w 2011 roku, gospodarka kraju była w opłakanym stanie: bezrobocie wynosiło ponad 15%, poziom emigracji był wysoki, a kraj pozostawał odcięty od międzynarodowych rynków finansowych. Jak twierdzi Enda Kenny: „straciliśmy naszą pozycję finansową i uczciwość na arenie międzynarodowej”.⁴³ Musiał działać szybko w celu naprawy gospodarki, nie mógł jednak zapomnieć o kluczowych kwestiach społecznych, z którymi borykał się jego kraj.

Oireachtas, czyli irlandzki parlament, wkrótce po objęciu przez Endę Kenny’ego stanowiska premiera zaproponował temat związków małżeńskich osób tej samej płci jako jedną z kwestii, które powinny zostać poddane pod obrady konwencji konstytucyjnej i zgromadzenia obywatelskiego. Kenny uznał, że tę kwestię społeczną należy poddać pod publiczną dyskusję. W trakcie dyskusji, które prowadził, by lepiej zgłębić temat, jedną z pierwszych rzeczy, które usłyszał od liderów biznesu, było stwierdzenie, że: „Ludzie zawsze będą pracować lepiej, gdy są szczęśliwi i nie muszą chować się w cieniu lub żyć w totalnym zawieszaniu. Poza tym szczęśliwi ludzie lepiej wykonują swoją pracę”.⁴⁴

Uchwalenie ustawy o związkach partnerskich w 2010 roku zapewniło osobom LGBT+ w Irlandii wiele praw, których wcześniej nie miały, ale prawo to nie zapewniało ochrony dzieciom par tej samej płci, co wielu członków społeczności LGBT+ postrzegało jako potencjalną możliwość dalszego spychania ich do statusu obywateli drugiej kategorii.⁴⁵ Wysiłki Gay and Lesbian Equality Network (GLEN) i innych grup pomogły rozpocząć proces konwencji konstytucyjnej, konieczny ze względu na to, że konstytucja Irlandii dotychczas definiowała małżeństwo jako związek zawarty między mężczyzną a kobietą, który ostatecznie doprowadził do rozpisania referendum na maj 2015 roku.

Prowadzono niezwykle aktywną kampanię społeczną, dzięki której wielu przebywających za granicą powróciło do kraju, aby wziąć udział w głosowaniu, co odegrało kluczową rolę w przyjęciu ustawy, podobnie jak kampania „Ring Your Granny” (Zadzwoń do babci), w ramach której zwracano się do młodych ludzi z apelem o dotarcie do ich konserwatywnych dziadków, którzy prawdopodobnie będą głosować. Kampania nie byłaby jednak skuteczna bez wsparcia ze strony społeczeństwa obywatelskiego i biznesu, a także zaangażowania przywództwa politycznego.

Referendum w sprawie równości małżeństw

Rola społeczeństwa obywatelskiego w angażowaniu społeczności sektora przedsiębiorstw

Davin Roche, który kierował kampanią „Business for Yes” (biznes na tak), uważa, że sukces kampanii wśród przedsiębiorstw jest wynikiem programu Diversity Champions, opracowanego przez GLEN we współpracy z lokalnymi firmami w latach poprzedzających kampanię. Stworzenie sieci przedsiębiorstw zaangażowanych w kwestie różnorodności i inkluzji osób LGBT+ nie od razu doprowadziło do włączenia biznesu w kampanię „Business for Yes”.

Jak twierdzi Roche: „Bardzo trudno jest zaangażować po raz pierwszy duże przedsiębiorstwa w referendum, ponieważ wymaga się od nich zbyt dużego udziału. Trzeba oprzeć się na dotychczasowych działaniach w zakresie różnorodności i inkluzji. Na tym etapie można wyjaśnić, dlaczego równość małżeńska jest dobra dla ich miejsca pracy i pracowników również w kontekście biznesowym”. Open For Business dostrzega ogromny potencjał podobnych inicjatyw z zakresu różnorodności i inkluzji, realizowanych obecnie przez setki przedsiębiorstw w całej Europie Środkowo-Wschodniej.

Biznes wkracza do akcji

Przezuwając, że przedsiębiorstwa przyjmą w sprawie referendum stanowisko „poczekamy, zobaczymy”, wiceprezes i irlandzki dyrektor zarządzający Twittera, Stephen McIntyre, napisał w kwietniu 2015 roku artykuł dla „The Irish Times”, w którym nakreślił trzy kluczowe powody, dla których przedsiębiorstwa powinny poprzeć referendum w sprawie małżeństw: „Po pierwsze, ludzie, którzy mogą być sobą, osiągają lepsze wyniki w dłuższej perspektywie czasowej. Po drugie, do organizacji przyciągani są utalentowani pracownicy, którzy doceniają różnorodność, otwartość i równość. Wreszcie, głosowanie na »tak« poprawi międzynarodowy wizerunek Irlandii jako dobrego miejsca do prowadzenia działalności gospodarczej”.⁴⁶

IBEC, stowarzyszenie przedsiębiorców, które reprezentuje ponad 70% zatrudnienia w sektorze prywatnym w Irlandii, również zdawało sobie sprawę z tego, jak ważne jest to referendum dla kraju, ale – co bardziej istotne – jakie przesłanie zostanie skierowane do świata, jeśli referendum nie zakończy się sukcesem. Kara McGann, szefowa ds. polityki społecznej w IBEC, wyjaśniła: „Wiedzieliśmy, że głosowanie na »tak« było słuszne, ale istniały też bardzo wyraźne argumenty biznesowe i ekonomiczne przemawiające za inkluzją osób LGBT... Jeśli nie jesteśmy otwarci na innych, jaki komunikat wysyłamy do ludzi, którzy już tu są, potencjalnych utalentowanych pracowników, którzy chcą zostać w Irlandii, przyjechać do Irlandii, pracować w naszym kraju i w naszych organizacjach”.⁴⁷ W oficjalnym stanowisku przyjętym przez IBEC powtórzono wiele propozycji Open For Business, co zostało przytoczone w załączniku (s. 87)

Wynik

Referendum w sprawie równości małżeństw zostało rozstrzygnięte w maju 2015 roku: 62% głosowało „za”, a 38% „przeciw”. Enda Kenny: „Uważam, że wpływ i konsekwencje referendum w sprawie równości małżeństw przyniosły naszemu krajowi wyłącznie korzyści i pozytywne skutki”.⁴⁸ Potwierdzają to również wyniki gospodarcze: w latach 2015–2019 Irlandia odnotowała średni wzrost PKB na poziomie 10,1%⁴⁹ dzięki połączeniu niskich podatków od osób prawnych, napływowi wysoko wykwalifikowanych pracowników (patrz wykres na s. 41) oraz, co najważniejsze, poprawie traktowania osób LGBT+.

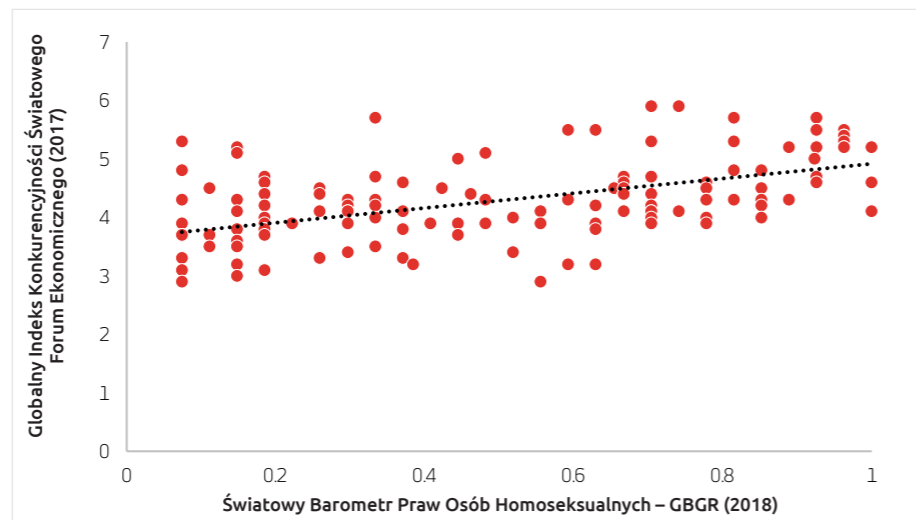
Wyniki gospodarcze

Działania rządu mają kluczowe znaczenie dla wzrostu gospodarczego. W poniższych analizach wskazano czynniki makroekonomiczne i trendy, w przypadku których większa inkluzja i/lub mniejsza dyskryminacja wobec społeczności LGBT+ mogą przyczynić się do poprawy wyników gospodarczych w regionie.

Konkurencyjność

Rozszerzenie praw osób LGBT+ sprzyja większej konkurencyjności gospodarczej.

Coroczny Indeks Konkurencyjności Światowego Forum Ekonomicznego⁵⁰ zapewnia kompleksową ocenę konkurencyjności gospodarek krajowych. Istnieje silna korelacja pomiędzy tym kluczowym wskaźnikiem ekonomicznym a prawami osób LGBT+. F&M Global Barometer of Gay Rights (GBGR®), który pełni funkcję indeksu praw człowieka w odniesieniu do osób homoseksualnych na całym świecie, oraz Global Barometer of Transgender Rights (GBTR™), który również jest indeksem praw człowieka w odniesieniu do osób transpłciowych, są skorelowane odpowiednio w 53% i 55% z Indekssem WEF. Indeksy te zostały wykorzystane w niniejszym raporcie – więcej informacji na temat barometrów i ich metodologii można znaleźć na stronie 84. Kraje, w których wszyscy obywatele są brani pod uwagę i szanowani, odznaczają się większą konkurencyjnością.



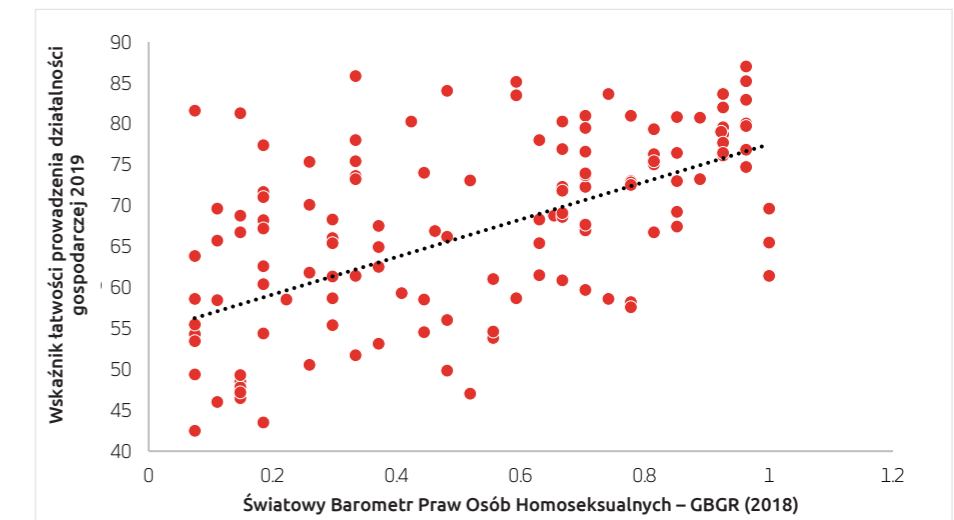
Wykres 1. Ochrona praw osób homoseksualnych (oś x) a światowy ranking konkurencyjności (oś y)



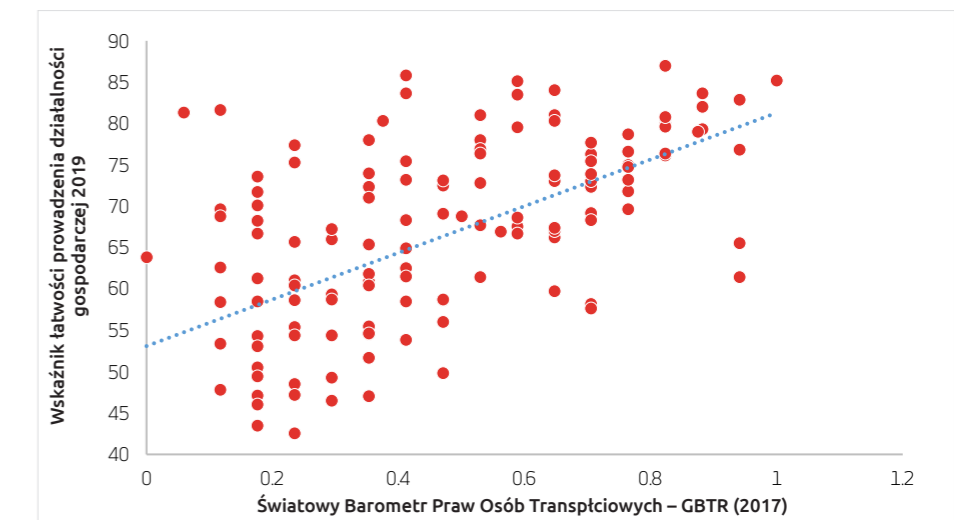
Wykres 2. Ochrona praw osób transpłciowych (oś x) a światowy ranking konkurencyjności (oś y)

Prowadzenie działalności gospodarczej jest łatwiejsze w krajach, w których prawa osób LGBT+ są lepiej chronione.

Wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej⁵¹ zapewnia globalnym przedsiębiorstwom ważne dane z zakresu planowania przy rozważaniu ekspansji na nowe rynki. Podobnie jak w przypadku Indeksu Konkurencyjności, dane te są również ściśle skorelowane z danymi dotyczącymi GBGR (54%) i GBTR (56%). Wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej jest kolejnym czynnikiem, który świadczy o tym, że inkluzja osób LGBT+ w danym kraju jest silnie związana z łatwością prowadzenia w nim działalności gospodarczej.



Wykres 3. Ochrona praw osób homoseksualnych (oś x) a ranking łatwości prowadzenia działalności gospodarczej (oś y)



Wykres 4. Ochrona praw osób transpłciowych (oś x) a ranking łatwości prowadzenia działalności gospodarczej (oś y)

Korupcja

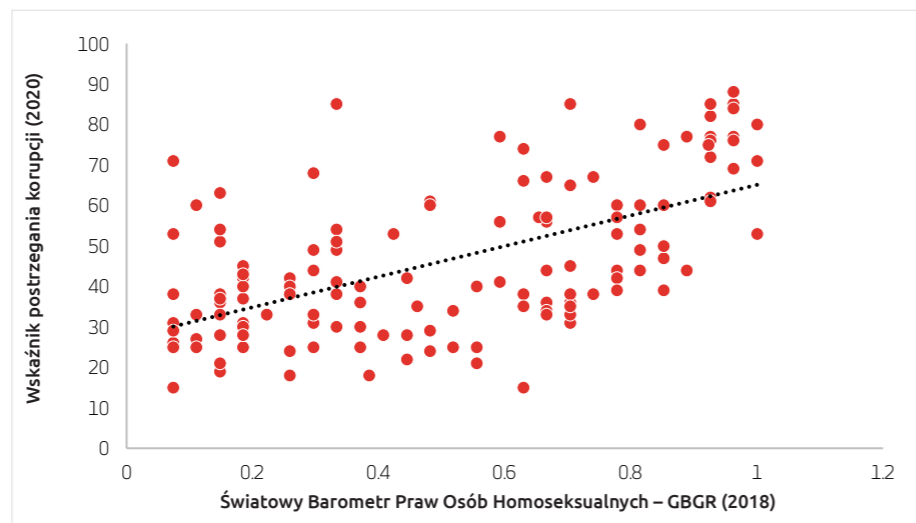
W krajach sprzyjających inkluzji osób LGBT+ odnotowuje się niższy poziom korupcji i kumoterstwa, co sprzyja większemu zaufaniu i inwestycjom.

Analitycy wymieniają korupcję i kumoterstwo jako powody, dla których inwestycje w regionie Europy Środkowo-Wschodniej nie wzrosły w większym stopniu. Polityka dotycząca różnorodności i inkluzji często wpływa na system rekrutacji i podział władzy w danym kraju. W krajach, w których nie ma takiej polityki, tworzą się lepsze warunki do rozwoju korupcji.

W krajach objętych niniejszym raportem średni wynik wskaźnika postrzegania korupcji Transparency International wynosi 44%, podczas gdy średni wynik w krajach UE-15 wynosi 74%.⁵²

Poniższe wykresy przedstawiają korelację na poziomie 59% w przypadku zestawienia wskaźnika postrzegania korupcji z danymi GBGR oraz korelację na poziomie 63% w przypadku zestawienia z danymi GBTR. Nie oznacza to bezpośredniego związku przyczynowo-skutkowego między korupcją a inkluzją osób LGBT+, ale popiera argument za tym, że dyskryminacja osób LGBT+ często wiąże się z praktykami korupcyjnymi i brakiem otwartości.

Wykres 5. Ochrona praw osób homoseksualnych (oś x) a ranking postrzegania korupcji (oś y)



Wykres 6. Ochrona praw osób transpłciowych (oś x) a ranking postrzegania korupcji (oś y)



W ostatnim sprawozdaniu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju *Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective* (Czynniki wpływające na dezinwestycje: Decyzje przedsiębiorstw międzynarodowych – perspektywa przedsiębiorstw z różnych krajów) zbadano, dlaczego przedsiębiorstwa podejmują decyzje o *niekontynuowaniu* działalności w danym kraju. W sprawozdaniu stwierdzono, że poziom kontroli korupcji jest jedną z kilku zmiennych w procesie podejmowania decyzji, a „poprawa o 10% poziomu kontroli korupcji w danym kraju wiąże się z obniżeniem prawdopodobieństwa dezinwestycji zagranicznych średnio o 1 punkt procentowy”.⁵⁹

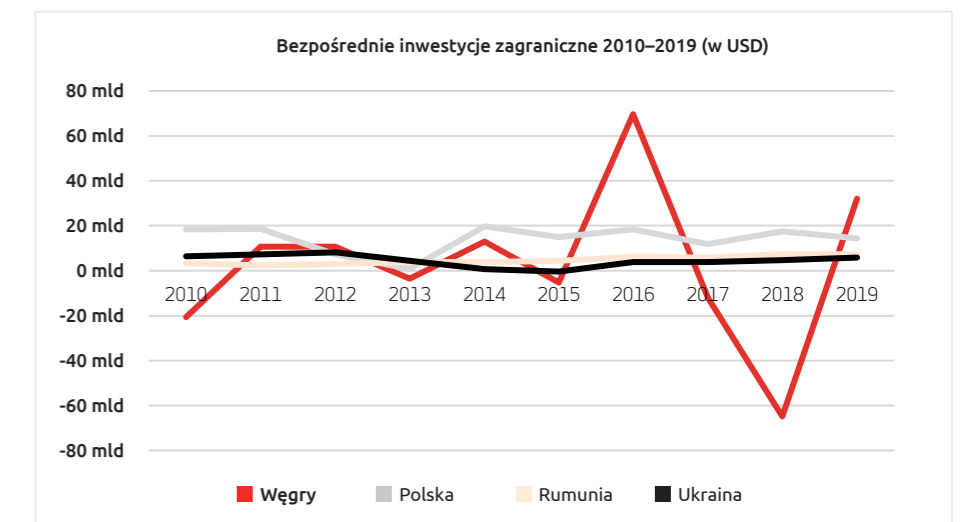
Oczywiście w omawianym regionie istnieje możliwość zapewnienia większej przejrzystości i zasygnalizowania większego zaangażowania na rzecz otwartości i inkluzji, jednocześnie unikając potencjalnych dezinwestycji.

Bezpośrednie inwestycje zagraniczne (BIZ)

Cztery objęte badaniem kraje mają potencjał, aby przyciągnąć większe inwestycje, ale muszą sprostać wyzwaniom związanym z zapewnieniem sobie atrakcyjności zarówno dla inwestorów, jak i wykwalifikowanych pracowników z całego świata, którzy rozważają relokację.

Według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju kraje „muszą stworzyć przejrzyste, szerokie i skuteczne ramy polityczne sprzyjające inwestycjom oraz budować potencjał ludzki i instytucjonalny w celu ich wdrożenia”.⁵³ Wielkość i rodzaj napływających BIZ świadczą o potencjale, jaki inwestorzy (przedsiębiorstwa) dostrzegają w danym kraju.

Jak pokazuje poniższy wykres, z wyjątkiem Węgier, które odnotowały większe wahania w napływie netto z tytułu BIZ, w okresie 10 lat do 2019 roku w krajach objętych raportem odnotowano relatywnie stabilny poziom inwestycji. Średni poziom BIZ w tych czterech krajach jako odsetek PKB wynosił w tym okresie 2,7%, czyli nieco więcej niż średni poziom dla UE-15 i Szwajcarii, wynoszący 2,1%, z wyłączeniem skrajnych danych dotyczących Irlandii, Luksemburga i Holandii, których średnie wartości mieszczą się w przedziale 19–26%.⁵⁴



Wykres 7. Napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych ogółem w latach 2010–2019 na Węgrzech, w Polsce, Rumunii i na Ukrainie

Średnia kwota napływu BIZ z ostatnich 10 lat w czterech krajach objętych raportem wynosiła ok. 6,6 mld USD i w porównaniu do średniej kwoty inwestycji w krajach UE-15 i Szwajcarii na poziomie 35,7 mld USD w tym samym okresie jest naprawdę niewielka.⁵⁵

BIZ są punktem wyjścia dla większego wzrostu gospodarczego w regionie. Ponad jedna trzecia działalności gospodarczej (PKB) w Polsce jest uzależniona od rynków zagranicznych, czyli mniej więcej tyle samo co w Austrii i Belgii.⁵⁶ Na Węgrzech przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego w 2014 roku odpowiadały za 25% miejsc pracy w sektorze prywatnym i 53% produktów o wartości dodanej w sektorze prywatnym, z wyłączeniem sektorów rolnictwa i finansów.⁵⁷ Na Ukrainie natomiast, według niemieckiej grupy doradczej⁵⁸, przedsiębiorstwa z udziałem BIZ stanowią jedynie 4,6%, ale zatrudniają 20,4% pracowników i wytwarzają 34,9% całkowitej wartości dodanej brutto (WDB), która jest miarą produkcji. Dane te przypominają nam, że BIZ odgrywają ogromną rolę w ogólnym wzroście gospodarczym.

Potencjał wzrostu BIZ w krajach objętych raportem jest wysoki, ponieważ ich położenie geograficzne jest idealne do obsługi zarówno Europy Zachodniej, jak i Europy Wschodniej oraz Bliskiego Wschodu. Kraje te posiadają dobrze wykształconą kadrę pracowniczą z dobrą znajomością języków obcych i umiejętnościami technicznymi, a także oferują niższe koszty pracy niż Europa Zachodnia. Istnieje możliwość zwiększenia i ustabilizowania bezpośrednich inwestycji zagranicznych w regionie, aby dążyć do deklarowanych przez te państwa celów gospodarczych polegających na osiągnięciu takiego samego lub zbliżonego poziomu jak w krajach Europy Zachodniej. Propozycje Open For Business dotyczące inkluzji osób LGBT+ stwarzają możliwości wzrostu:

gospodarki sprzyjające inkluzji osób LGBT+ mają większą zdolność do dywersyfikacji, co zwiększa BIZ.

Cztery kraje objęte raportem są stosunkowo zdywersyfikowane pod względem sektorów, które są wspierane przez największe BIZ, jednak analiza wspieranych sektorów ujawnia duże uzależnienie regionu od niskowartościowego przetwórstwa tekstylnego i spożywczego, a także od przemysłu wytwórczego i wydobywczego.⁶⁰ Należy włożyć więcej wysiłku w przyciągnięcie inwestycji w sektory, które są przyszłościowe i tworzą „miejsca pracy przyszłości”, takie jak finanse, ubezpieczenia, ICT, nauka i branże techniczne. Według Open For Business są to cechy charakterystyczne dla zróżnicowanych i otwartych gospodarek. Wyzwania stojące przed omawianym regionem w zakresie przyciągania miejsc pracy przyszłości zostały omówione w rozdziale „Drenaż mózgów” na s. 39.

Rosnący nacisk inwestorów na uwzględnienie ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego (ESG – environmental, social, governance) ograniczy inwestycje w przedsiębiorstwa, które nie sprzyjają inkluzji osób LGBT+.

Przedsiębiorstwa inwestujące w tym regionie mają swoje siedziby głównie w krajach Europy Zachodniej, takich jak Niemcy, Holandia, Francja i Szwajcaria, które mogą pochwalić się ważnymi osiągnięciami w zakresie praw człowieka i osób LGBT+. Rozważając inwestycje lub ekspansję, przedsiębiorstwa coraz częściej zwracają uwagę na otwartość i sprzyjającą inkluzji atmosferę w danym kraju.⁶¹ Wizerunek zyskuje na znaczeniu bardziej niż kiedykolwiek wcześniej.

Inkluzja osób LGBT+ jest czynnikiem, który przedsiębiorstwa uwzględniają przy podejmowaniu decyzji o lokalizacji.

Analiza Open For Business dotycząca sposobu podejmowania decyzji o lokalizacji przez przedsiębiorstwa wskazuje na trzy rodzaje czynników, które sprawiają, że dany kraj jest atrakcyjny dla przedsiębiorstw: czynniki dotyczące uwarunkowań, czynniki dotyczące przewagi konkurencyjnej i czynniki preferencyjne. Jakość życia oraz czynniki społeczne i kulturowe są ważnymi czynnikami, a w szczególności inkluzja osób LGBT+ jest tym czynnikiem, który decyduje o tym, że przedsiębiorstwo preferuje daną lokalizację. Pełny wykaz czynników można znaleźć w Tabeli 1 poniżej.

Czynniki decydujące o atrakcyjności lokalizacji dla przedsiębiorstw.

Czynniki dotyczące uwarunkowań

Niezbędne do zakwalifikowania lokalizacji w zakresie uwarunkowań

- Dostęp do głównych rynków
- Zasoby naturalne
- Infrastruktura
- Środowisko instytucjonalne
- Ryzyko korupcji

Czynniki dotyczące przewagi konkurencyjnej

Niezbędne do uwzględnienia lokalizacji

- Talenty i umiejętności
- Ekosystem innowacji
- Globalna integracja
- Zachęty finansowe/niefinansowe

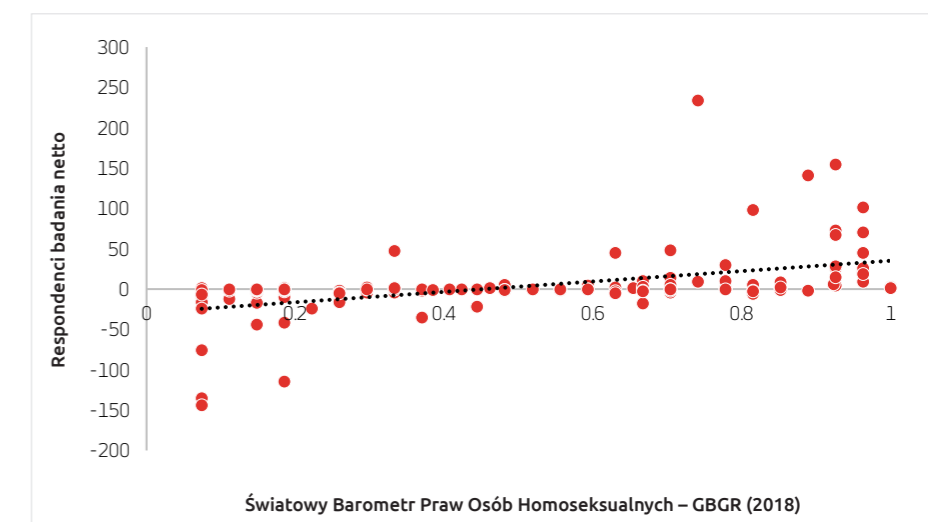
Czynniki preferencyjne

Niezbędne do podjęcia decyzji o ostatecznym wyborze

- Jakość życia i długość życia
- Relacje z organami władzy samorządowej
- Czynniki społeczne i kulturowe, w tym inkluzja osób LGBT+
- Wizerunek i reputacja miasta

Tabela 1: Czynniki decydujące o atrakcyjności lokalizacji dla przedsiębiorstw.

W najnowszym raporcie Open For Business, opracowanym wspólnie z Deloitte, *Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness (Działać globalnie: Dlaczego inkluzja osób LGBT+ jest kluczem do konkurencyjności)*,⁶² poruszono również kwestię atrakcyjności kraju dla pracowników LGBT+ w przedsiębiorstwach. Analiza (poniżej) wybieranych przez pracowników krajów do relokacji oraz stanu ochrony praw człowieka w tych krajach również wykazuje, że państwa, które są bardziej otwarte, stają się bardziej atrakcyjne dla wysoko wykwalifikowanych pracowników LGBT+ w przedsiębiorstwach. Korelacja wynosi 48% w odniesieniu do danych GBGR i 46% w odniesieniu do danych GBTR.



Wykres 8. Ochrona praw osób homoseksualnych (oś x) a respondenci badania



Wykres 9. Ochrona praw osób transpłciowych (oś x) a respondenci badania

Lokalni inwestorzy przechodzą na inwestowanie ESG.

Od 2018 r. w krajach CEE uruchomiono wiele nowych i ciekawych inicjatyw ESG:

- **Węgry:** Giełda Papierów Wartościowych w Budapeszcie (BÉT) zobowiązała się do promowania zrównoważonego rozwoju i przejrzystości na swoim rynku, dzięki czemu została najnowszym członkiem inicjatywy ONZ Sustainable Stock Exchanges (SSE). W ramach tej inicjatywy można korzystać z opracowanego we współpracy z Deloitte Przewodnika ESG oraz konsultacji dla węgierskiej społeczności inwestorów korporacyjnych.⁶³
- **Polska:** Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) wprowadziła indeks WIG-ESG, tworzony na podstawie oceny ESG dostarczanej przez Sustainalytics oraz oceny zgodności z zasadami ładu korporacyjnego GPW (zobacz naszą wstępną analizę spółek notowanych na WIG-ESG na str. 55)⁶⁴
- **Rumunia:** Giełda Papierów Wartościowych w Bukareszcie (BVB) uruchomiła swoją pierwszą inicjatywę ESG, koncentrującą się na rumuńskim rynku kapitałowym. Udostępnianie danych Sustainalytics ma na celu udostępnienie najwyższej jakości badań ESG i ratingów dla większości spółek notowanych na giełdzie, promowanie odpowiedzialnego inwestowania i podkreślenie znaczenia standardów ESG wśród uczestników rumuńskiego rynku.⁶⁵
- **Ukraina:** Państwowa Komisja Papierów Wartościowych i Giełd przystąpiła do Sieci Zrównoważonej Bankowości (Sustainable Banking Network, SBN). Komisja planuje opracowanie Wytycznych ESG (ESG Disclosure Guidelines) oraz karty wyników ESG (ESG Scorecard) w celu monitorowania wdrożenia kodeksu ładu korporacyjnego na Ukrainie.

Działania te mogą przyczynić się do ogólnego zwiększenia różnorodności i inkluzji osób LGBT+ w analizowanym regionie. Ponieważ dyskusja dotycząca ESG w coraz większym stopniu koncentruje się na kwestiach oznaczonych literą „S” (social - odpowiedzialność społeczna) oraz kwestiach związanych z LGBT+, możemy się spodziewać, że będzie ona stymulować inwestycje w krajach, które sprzyjają inkluzji osób LGBT+.

Przykład: Zmiana siedziby Europejskiej Agencji Leków (EMA) wyklucza nietolerancyjne społeczeństwa

Rozważając opcje nowej lokalizacji swojej siedziby po brexicie, Europejska Agencja Leków (EMA), unijna agencja zatrudniająca 900 pracowników odpowiedzialnych za ocenę produktów leczniczych i nadzór nad nimi, przeprowadziła szeroko zakrojone badanie wśród członków swojego zespołu w celu poznania ich preferencji dotyczących 19 ofert, które agencja otrzymała od europejskich miast zainteresowanych goszczeniem u siebie tej organizacji.⁶⁶

Agencja EMA ustaliła, że podczas gdy 65% jej pracowników przeniosłoby się razem z organizacją, gdyby ta ulokowała się w Amsterdamie (ostateczny wybór), Barcelonie, Kopenhadze, Mediolanie lub Wiedniu, 70% odeszłoby z niej w przypadku jej przenosin do Warszawy, Bukaresztu lub innych miejsc w Europie Środkowej i Wschodniej. W tym badaniu agencja zastosowała różne kryteria. Dwa kluczowe obszary, w których stolice te uzyskały najniższe oceny, to „odpowiedni dostęp do rynku pracy dla partnerów pracowników”⁶⁷ oraz „tolerancyjne i otwarte środowisko społeczno-kulturowe” – przy czym EMA chodziło o to, czy zgodnie z lokalnym prawem istnieje możliwość zawarcia przez osoby tej samej płci zarejestrowanych związków partnerskich.⁶⁸



Nowa siedziba Europejskiej Agencji Leków w Amsterdamie

Autor zdjęć: Cescamei/Shutterstock.com (CC BY-SA 4.0)

„Drenaż mózgow”

Dyskryminacja osób LGBT+ przyczynia się do zjawiska „drenażu mózgow”, czyli wyjazdów wykwalifikowanych pracowników z krajów Europy Środkowo-Wschodniej do bardziej otwartych społeczeństw.

Coraz więcej pracowników opuszcza omawiane kraje na rzecz pracy i życia w bardziej otwartych i tolerancyjnych społeczeństwach.

Węgry

W Europie Środkowej i Wschodniej od lat obserwuje się odpływ wykwalifikowanych pracowników do krajów Europy Zachodniej i innych państw, a tempo migracji nasiliło się jeszcze bardziej, gdy Węgry, Polska i Rumunia stały się w połowie pierwszej dekady XXI wieku członkami Unii Europejskiej.

Trend ten był wyzwaniem dla rekruterów przedsiębiorstw i przyczynia się on do spadku konkurencyjności i innowacyjności w regionie. W niniejszej analizie Open For Business badane są trzy wymiary trendu tego zjawiska.

Analiza nowego zestawu danych z Banku Światowego i LinkedIn⁶⁹ z wykorzystaniem zagregowanych danych z całego świata, pochodzących od użytkowników serwisu LinkedIn, pokazuje, że bardziej otwarte i tolerancyjne społeczeństwa są w stanie lepiej przyciągać talenty. Natomiast pracownicy, którzy imigrują do czterech objętych badaniem krajów, pochodzą z mniej zróżnicowanych i tolerancyjnych społeczeństw. Dla lepszego zobrazowania tej kwestii dane GBGR i GBTR z F&M Global Barometers (patrz załącznik s. 84) są zaznaczone na zielono dla wyników powyżej 50% i na czerwono dla wyników poniżej 50%.

„Drenaż mózgow” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgow” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Niemcy	81%/87%	-4,93	Indie	37%/60%	+2,59
Austria	93%/73%	-3,03	Rumunia	78%/40%	+1,66
Holandia	93%/80%	-2,46	Brazylia	74%/40%	+1,62
Wielka Brytania	93%/87%	-2,45	Turcja	26%/13%	+1,27
Szwajcaria	70%/73%	-2,22	Ukraina	67%/40%	+0,75

Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranym) w danym okresie, pomnożona przez 10 000. Roczna średnia, styczeń 2017–grudzień 2019

Polska

„Drenaż mózgow” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgow” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Niemcy	81%/87%	-1,61	Ukraina	67%/40%	+2,59
Szwajcaria	70%/73%	-1,27	Indie	37%/60%	+1,66
Holandia	93%/80%	-0,85	Białoruś	22%/20%	+1,62
Hiszpania	93%/67%	-0,70	Turcja	26%/13%	+1,27
Australia	89%/80%	-0,58	Brazylia	74%/40%	+0,75

Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranym) w danym okresie, pomnożona przez 10 000. Roczna średnia, styczeń 2017–grudzień 2019

Rumunia

„Drenaż mózgów” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgów” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Wielka Brytania	93%/87%	-8,11	Mołdawia	52%/40%	+1,27
Niemcy	81%/87%	-3,31	Turcja	26%/13%	+0,35
Holandia	93%/80%	-1,91	Włochy	78%/60%	+0,27
Francja	96%/93%	-1,15	Indie	37%/60%	+0,06
Iran	7%/20%	-0,98	Katar	15%/13%	+0,06

Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranym) w danym okresie, pomnożona przez 10 000. Roczna średnia, styczeń 2017–grudzień 2019

Ukraina

„Drenaż mózgów” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgów” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Stany Zjednoczone	74%/33%	-8,78	Indie	37%/60%	+0,45
Polska	67%/47%	-5,75	Turcja	26%/13%	+0,23
Niemcy	81%/87%	-2,82	Kazachstan	33%/27%	+0,10
Kanada	96%/80%	-2,41	Egipt	22%/13%	+0,09
Wielka Brytania	93%/87%	-1,31	Mołdawia	52%/40%	+0,09

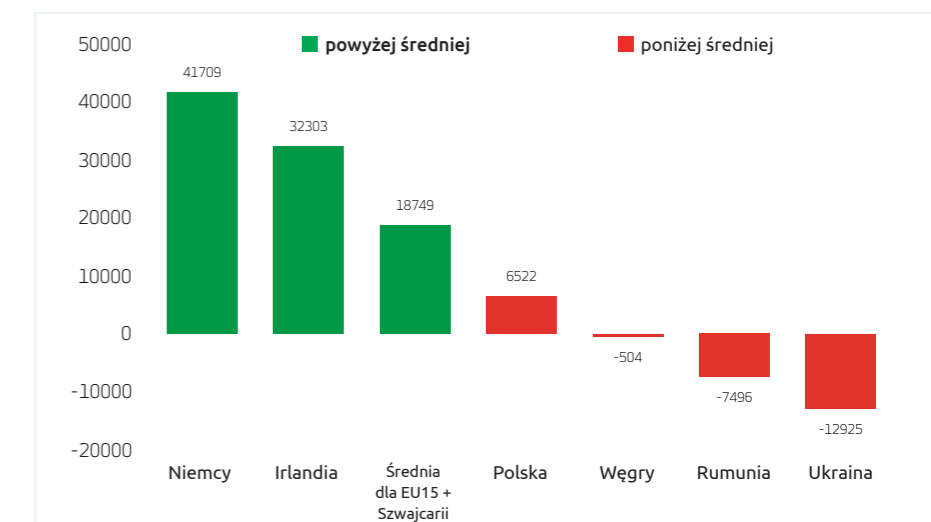
Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranym) w danym okresie, pomnożona przez 10 000. Roczna średnia, styczeń 2017–grudzień 2019

„Zawody przyszłości”

Wykwalifikowani pracownicy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej są bardziej skłonni do wyjazdu w poszukiwaniu pracy w „zawodach przyszłości” niż pracownicy w innych krajach UE-15. Dane Banku Światowego i LinkedIn pokazują również, jakiego rodzaju miejsca pracy zachęcają wykwalifikowanych pracowników do przenoszenia się z jednego kraju do drugiego. Na poniższym wykresie przeanalizowano miejsca pracy kategorizowane jako „zawody przyszłości”, w tym przypadku te z zakresu informacji i komunikacji, profesjonalnej działalności naukowej i technicznej oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Jak wynika z wykresu, cztery objęte badaniem kraje znalazły się poniżej średniej dla UE-15, a w szczególności poniżej Niemiec, największej gospodarki w Europie oraz Irlandii (patrz analiza przypadku na s. 28), katolickiego i konserwatywnie rządzonego kraju, który dostrzegł wpływ inkluzji osób LGBT+ na gospodarkę.

Wszystkie te kraje, z wyjątkiem Polski, gdzie występuje niski poziom migracji, rzeczywiście tracą pracowników w tych ważnych obszarach wzrostu.



Wykres 10: Zysk/strata netto w zakresie miejsc pracy w „zawodach przyszłości” w czterech objętych badaniem krajach w porównaniu ze średnią dla Szwajcarii, Niemiec i Irlandii w UE15+.

Problemy społeczności LGBT+ sprzyjają zjawisku „drenażu mózgów” z krajów CEE.

Migranci LGBT+ z krajów CEE

Badania przeprowadzone na grupie osób LGBT emigrujących z Polski do Wielkiej Brytanii również potwierdziły, że lepiej wykształceni Polacy opuszczają kraj. 31,4% spośród ankietowanych osób z wykształceniem wyższym w badaniu brytyjskim *Queer Poles*⁷⁰ podawało problemy społeczności LGBTQ jako przyczynę ich migracji, co stanowiło wyższy odsetek niż średnia badania, wynosząca 27,4%. Podobne badanie przeprowadzone wśród osób LGBT migrujących do Szkocji z wielu krajów Europy Środkowej i Wschodniej wykazało, że „poszukiwanie bezpieczniejszego lub lepszego życia przez osoby LGBT również często wskazywano jako jeden z powodów migracji.”⁷¹

Zdrowie publiczne

Słaby dostęp do opieki zdrowotnej dla osób LGBT+, będący efektem dyskryminacji tej grupy, kosztuje gospodarkę regionu nawet 1,6% PKB rocznie.

Dyskryminacja osób LGBT+ prowadzi do pogorszenia ich stanu zdrowia i negatywnych skutków ekonomicznych.

HIV/AIDS i depresja to dwa obszary, w których to zjawisko jest najbardziej widoczne.

HIV

W Europie Środkowo-Wschodniej wpływ zakażenia wirusem HIV na mężczyzn utrzymujących stosunki seksualne z innymi mężczyznami (MSM) jest zazwyczaj znacznie większy niż na całą populację. Jak zauważa Badgett, powodem tych wyższych wskaźników mogą być wynikające z norm kulturowych stygmatyzacja i wykluczenie.⁷² Jest to szczególnie widoczne w Rumunii, gdzie częstotliwość występowania HIV wśród MSM wynosi 18%.⁷³

Używając podobnych do stosowanych w tym raporcie narzędzi do szacowania kosztów (patrz szczegółowe wyjaśnienie w rozdziale Metodologia na s. 82), Open For Business szacuje następujące roczne koszty ekonomiczne zakażenia wirusem HIV, wynikające z niepełnosprawności i utraconych zarobków, w krajach objętych badaniem:

Szacunkowy roczny koszt zakażenia wirusem HIV w społeczności LGBT+ dla społeczeństwa z powodu dyskryminacji

Kraj	Górna prognozowana wartość	% PKB	Dolna prognozowana wartość	% PKB
Węgry	HUF 15 747 629 485 (53 240 122 USD)	0,033%	HUF 5 249 209 730 (17 746 707 USD)	0,011%
Polska	5 076 724 882 PLN (1 371 561 423 USD)	0,230%	1 692 241 627 PLN (457 187 141 USD)	0,077%
Rumunia	16 215 380 177 RON (4 029 667 042 USD)	1,611%	5 405 126 724 RON (1 343 222 347 USD)	0,537%
Ukraina	28 220 036 340 UAH (1 013 248 925 USD)	0,659%	9 406 678 789 UAH (337 749 642 USD)	0,220%

Depresja

Według publikacji *Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce. Raport za lata 2015-2016*.⁷⁴ Wykluczenie i zinternalizowana homofobia/transfobia są kluczowymi czynnikami wpływającymi na wyższe wskaźniki depresji u osób LGBT+.⁷⁴ W raporcie tym stwierdzono również wyższy poziom depresji u młodszych osób LGBT+, osób z niższym wykształceniem i o niższych dochodach. W Open For Business porównano dane z badania *EMIS 2017 MSM Survey*⁷⁵ z raportem WHO *Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*⁷⁶ (Depresja i inne powszechne zaburzenia psychiczne: Szacunkowe dane dotyczące zdrowia na świecie) oraz danymi z 2015 roku i stwierdzono wyższy odsetek depresji u mężczyzn, którzy utrzymywali stosunki seksualne z innymi przedstawicielami swojej płci. Z poniższej tabeli wynika, że koszty depresji u osób LGBT+, związanej z niepełnosprawnością i utraconymi zarobkami, mogą być znaczne.

Szacunkowy roczny koszt depresji w społeczności LGBT+ dla społeczeństwa z powodu dyskryminacji

Kraj	Górna prognozowana wartość	% PKB	Dolna prognozowana wartość	% PKB
Węgry	HUF 503 451 803 (1 702 087 USD)	0,0010%	HUF 167 817 169 (567 362 USD)	0,0003%
Polska	14 912 713 PLN (4 028 917 USD)	0,0007%	4 970 903 PLN (1 342 972 USD)	0,0002%
Rumunia	28 396 627 RON (7 056 816 USD)	0,0028%	9 465 542 RON (2 352 272 USD)	0,0009%
Ukraina	87 259 146 UAH (3 133 066 USD)	0,0020%	29 086 372 UAH (1 044 355 USD)	0,0007%

Wizerunek kraju

Dyskryminacyjne przepisy i praktyki szkodzą wizerunkowi krajów objętych raportem w państwach będących kluczowymi inwestorami, w wyniku czego tracą one fundusze.

Z międzynarodowego punktu widzenia w ostatnich latach w analizowanym regionie pojawiło się wiele doniesień medialnych o działaniach wymierzonych w osoby LGBT, które zyskały duży oddźwięk:

- Polski ruch „stref wolnych od LGBT” rozpoczął się w 2019 roku i ma na celu ucieszenie osób LGBT+ w ponad 100 miastach i regionach, które w sumie stanowią jedną trzecią powierzchni kraju.
- W maju 2020 roku uchwalono węgierską ustawę o płci, która zakazuje osobom transpłciowym oficjalnego dokonywania zmiany aktu urodzenia w celu uwzględnienia ich tożsamości płciowej.
- Wydanie w wrześniu 2020 roku na Węgrzech książki z bajkami dla dzieci, w której pojawiali się we współczesnym otoczeniu bardziej zróżnicowani, sprzyjający inkluzji bohaterowie mi oraz postaci LGBT+, spotkało się z wrogą reakcją.⁷⁷
- W grudniu tego samego roku uchwalono na Węgrzech ustawę zakazującą adopcji przez osoby niebędące w związku małżeńskim, w tym te należące do społeczności LGBT+.

Wprawdzie przywódcy polityczni w tych krajach mogą postrzegać te kwestie jako ich wewnętrzne sprawy, jednak dyskryminacyjny charakter opisanych wydarzeń zwrócił uwagę światowej opinii publicznej. Wysiłki krajów objętych raportem, mające na celu przyciągnięcie zagranicznych inwestycji i zagranicznych pracowników, faktycznie mogą zostać zniweczone przez szkody spowodowane negatywnymi reakcjami, zwłaszcza krajów inwestujących w regionie, na te dyskryminacyjne działania.

Polska: Potępienie na poziomie UE i w europejskich krajach-inwestorach

Działania Polski doprowadziły do przyjęcia w grudniu 2019 roku przez Parlament Europejski przytłaczającą większością głosów rezolucji za potępieniem „stref wolnych od LGBT”.⁷⁸ Skłoniły one również przewodniczącą Komisji Europejskiej, Ursulę von der Leyen, do użycia w orędziu o stanie Unii z września 2020 roku następujących słów: „*Bycie sobą nie jest ideologią. Jest twoją tożsamością. Nikt nie ma prawa nikomu jej odbierać. Chcę postawić sprawę jasno – strefy wolne od LGBT+ to strefy pozbawione człowieczeństwa. I nie ma na nie miejsca w naszej Unii*”.⁷⁹

Związane z tymi działaniami reperkusje i reakcje miały bezpośrednie przełożenie na finanse. W lutym 2021 roku pojawiła się informacja, że planowana dotacja w wysokości 1,7 mln euro z funduszy EOG i Norwegii dla województwa podkarpackiego na promocję dziedzictwa kulturowego i przyrodniczego w tym regionie została cofnięta z powodu ogłoszenia go przez lokalny sejmik tzw. „strefą wolną od LGBT”.⁸⁰

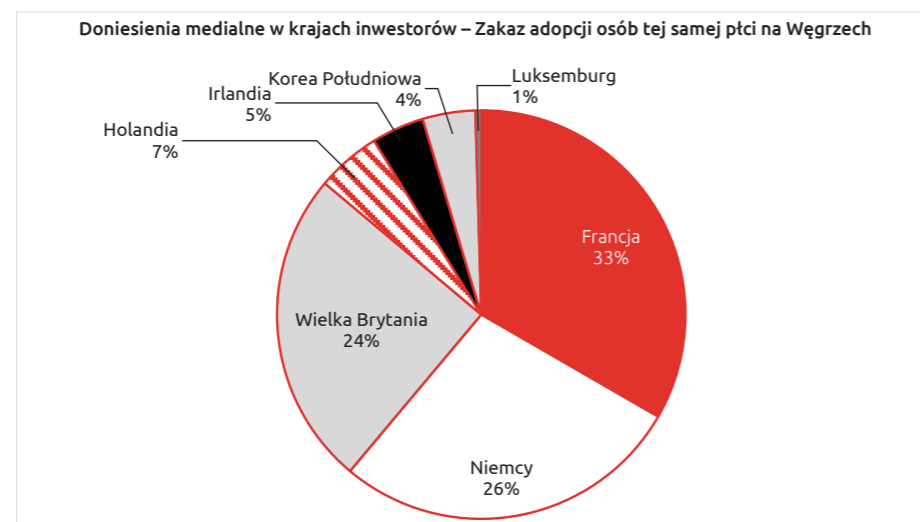
W lipcu 2020 roku odrzucono złożone przez sześć polskich miast, które przyjęły uchwały o „strefie wolnej od LGBT”, wnioski o dofinansowanie w ramach unijnego partnerstwa miast o wartości od 5 tys. do 25 tys. euro.⁸¹ Przykładem mogą być też relacje partnerskie polskiego miasta Tuchowa z francuskim Saint-Jean-de-Braye. Burmistrzynie Tuchowa, która nie była zwolenniczką decyzji o „strefie wolnej od LGBT”, zdała sobie sprawę z jej skutków. „To jest strata wizerunkowa, której nie da się dzisiaj oszacować. To nie jest tylko 18 tysięcy euro, które tracimy” – przyznała w rozmowie z TVN24 Magdalena Marszałek, burmistrzynie Tuchowa, dodając, że obawia się, iż zagraniczni partnerzy miasta „przestaną traktować Tuchów poważnie”.⁸² Chociaż polski rząd zrekompensował gminom utracone fundusze,⁸³ to jednak ich reputacja została nadszarpnięta.

Ponadto polskie umowy o partnerstwie z miastami niemieckimi, francuskimi i holenderskimi zostały wypowiedziane przez zagraniczne samorządy (wszystkie te kraje są ważnymi inwestorami w Polsce), które jako powód podały praktyki dyskryminacyjne. Decyzje te, jak również medialna i publiczna dyskusja wokół nich, nie budują wizerunku Polski w świecie jako kraju otwartego i sprzyjającego inkluzji.

Z analizy doniesień medialnych na temat węgierskiej ustawy o zakazie adopcji przez osoby należące do społeczności LGBT+ wynika, że w najsilniej inwestujących na Węgrzech krajach reakcje były w przeważającej mierze negatywne.

Wprowadzony na Węgrzech zakaz adopcji przez osoby niebędące w związku małżeńskim, w tym osoby należące do społeczności LGBT+, spotyka się z podobnymi reakcjami w krajach, które są kluczowymi inwestorami na Węgrzech. Ustawa, której projekt został przedstawiony w listopadzie 2020 roku (przypadkowo w tym samym tygodniu, w którym opublikowano postępową i sprzyjającą włączeniu społecznemu Strategię na rzecz równości LGBTIQ Unii Europejskiej) i przyjęty przez węgierski parlament w następnym miesiącu, skutecznie wprowadza zakaz adopcji dzieci przez osoby żyjące w związkach partnerskich z osobami tej samej płci.

Analiza Open For Business badająca słowa kluczowe przy użyciu narzędzia do monitorowania mediów Nexis NewsDesk⁸⁴ wykazała, że w okresie od 9 listopada 2020 roku do 15 stycznia 2021 roku opublikowano prawie 250 dostępnych w formach drukowanej i elektronicznej artykułów na ten temat, które dotarły do ponad 719 milionów osób (zasięg powielony) w siedmiu największych krajach prowadzących bezpośrednie inwestycje zagraniczne na Węgrzech. Poniższy wykres przedstawia procentowy udział poszczególnych krajów.



Wykres 11. Odsetek artykułów na temat zakazu adopcji osób tej samej płci na Węgrzech w każdym z siedmiu najszerzej inwestujących na Węgrzech krajów

Wśród publikacji uwzględnionych w analizie znalazły się dobrze znane środki masowego przekazu o dużej oglądalności, takie jak Der Spiegel w Niemczech; The Guardian, The Independent, The BBC i The Sun w Wielkiej Brytanii; Bloomberg i The New York Daily News w Stanach Zjednoczonych, a także Yahoo i MSN News.

W wyniku dalszego przeglądu treści stwierdzono, że liczba artykułów o „negatywnym zabarwieniu” przewyższa liczbę tych o „pozytywnym wydźwięku” w stosunku 6 do 1. Ponadto większość z tych artykułów o pozytywnym wydźwięku, jak również tych uznanych za „neutralne”, cytowała wypowiedź dyrektora węgierskiego oddziału Amnesty International, Davida Víga: „To smutny dzień dla społeczności LGBTQ+ na Węgrzech i dla praw człowieka”⁸⁵

Reputacja ma znaczenie. Według eksperta ds. marek krajów, Simona Anholta: „To, co kraj stara się przyciągnąć (inwestorów, pomoc, turystów, gości biznesowych, studentów, ważne wydarzenia, badaczy, podróżujących pisarzy i utalentowanych przedsiębiorców) i to, co kraj stara się promować (produkty, usługi, politykę, kulturę i pomysły), może przynieść straty, jeśli wizerunek kraju jest słaby lub negatywnie odbierany, bądź zyski, jeśli jego marka jest silna i pozytywnie odbierana”⁸⁶ Wywoływanie negatywnego postrzegania na świecie nie pomaga tym krajom w rozwoju i prosperowaniu.

Krajowa produktywność

Różnice w wynagrodzeniach pracowników LGBT+ obniżają krajową produktywność i kosztują gospodarkę nawet 1 mld USD rocznie.

Istnieje coraz więcej dowodów potwierdzających istnienie różnic w wynagrodzeniach osób LGBT+. Jak wyjaśnia Badgett, liczne czynniki przyczyniają się do niższych płac i utraty produktywności w społeczności LGBT+, „wykluczenie osób LGBT w sferze zatrudnienia w wyniku stygmatyzacji przekłada się na niższe płace, zmniejszony dostęp do zatrudnienia, które w pełni wykorzystuje istniejące możliwości produkcyjne osób LGBT, zwiększone bezrobocie osób LGBT oraz warunki w miejscach zatrudnienia, które zmniejszają produktywność osób LGBT”⁸⁷

Najnowsze badania przeprowadzone w Europie Zachodniej sugerują, że pracownicy LGBT+ zarabiają mniej niż ich heteroseksualni odpowiednicy. W badaniu LinkedIn/YouGov stwierdzono, że w Wielkiej Brytanii różnica wynosi 16%⁸⁸ a w niemieckim badaniu⁸⁹ wykazano, że nieheteronormatywni mężczyźni i kobiety zarabiają średnio o 12% mniej niż ich heteroseksualni odpowiednicy. W poniższej tabeli przedstawiono koszty strat w wynagrodzeniach osób LGBT+ w tych krajach, przyjmując za podstawę najniższą wartość szacunkową 10% oraz najwyższą wartość szacunkową 15%. Dane wskazują, że kraje objęte raportem niepotrzebnie tracą produktywność znacznej części populacji.

Szacowany roczny koszt różnicy w wynagrodzeniach osób LGBT+

Kraj	Górna prognozowana wartość (15% różnica w wynagrodzeniu)	% PKB	Dolna prognozowana wartość (10% różnica w wynagrodzeniu)	% PKB
Węgry	HUF 94 910 783 873 (320 877 610 USD)	0,196%	HUF 63 273 855 718 (213 918 406 USD)	0,131%
Polska	4 377 799 091 PLN (1 182 735 029 USD)	0,199%	2 918 532 726 PLN (788 490 019 USD)	0,132%
Rumunia	1 416 381 982 RON (351 983 594 USD)	0,141%	944 254 653 RON (234 655 729 USD)	0,094%
Ukraina	8 965 100 689 UAH (321 894 647 USD)	0,209%	5 976 733 783 UAH (214 596 431 USD)	0,140%

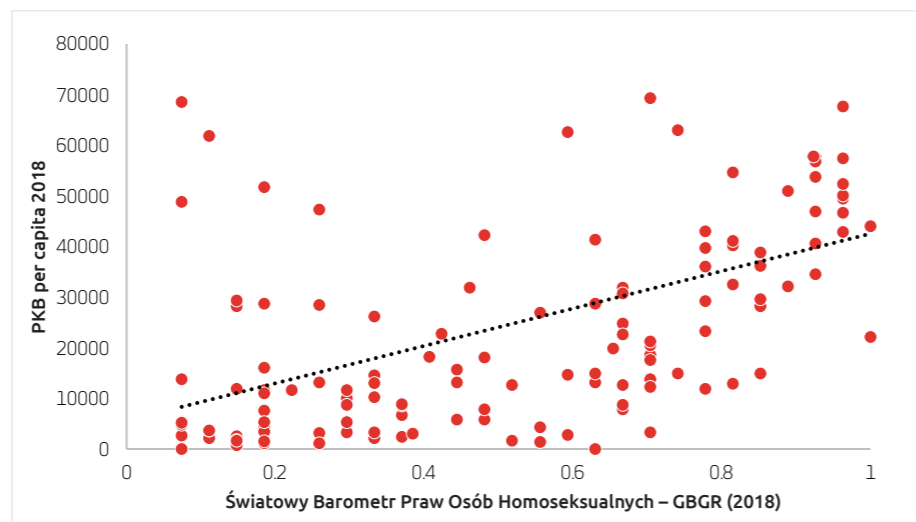
Wzrost gospodarki narodowej

Kraje prowadzące politykę sprzyjającą inkluzji osób LGBT+ zapewniają obywatelom komfortowy poziom życia.

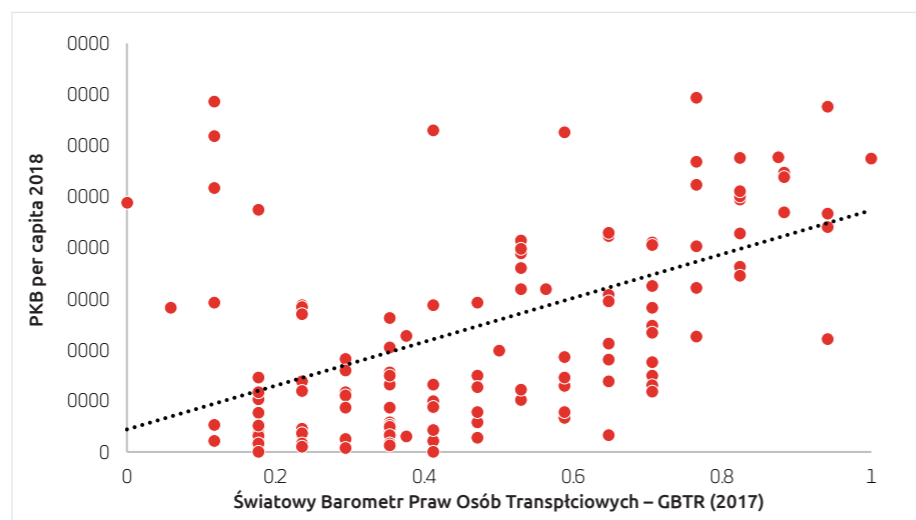
Analiza danych dotyczących PKB per capita wskazuje na silne korelacje z danymi dotyczącymi GBGR (48%) i GBTR (46%). Na wykresach tych widać więcej wartości skrajnych, jak w przypadku Zjednoczonych Emiratów Arabskich, czyli lewego górnego punktu wykresu, w którym to kraju osoby LGBT mają najmniej praw, ale PKB per capita jest wysoki. I odwrotnie – Urugwaj znajduje się na samym dole, w kraju tym osoby LGBT+ cieszą się szerokimi prawami, ale dochody są niższe.

Pokazuje to, że ludzie żyjący w krajach, które sprzyjają inkluzji osób LGBT+, na ogół żyją na wyższym poziomie. **Co więcej, analiza regresji dla danych wykazuje, że 10% wzrost w wynikach GBGR jest skorelowany ze wzrostem PKB w wysokości 3693 USD per capita*.** W tym obszarze również istnieją ogromne możliwości, aby polityka w zakresie praw człowieka wspomagała rozwój gospodarek.

* brak kontroli innych zmiennych



Wykres 12. Ochrona praw człowieka osób homoseksualnych (oś x) a PKB per capita



Wykres 13. Ochrona praw człowieka osób transpłciowych (oś x) a PKB per capita

Wyniki przedsiębiorstw

Wyniki przedsiębiorstw

Lepsze wyniki finansowe są efektem większej zdolności przedsiębiorstw sprzyjających inkluzji osób LGBT+ do przyciągania i zatrzymywania talentów, wprowadzania innowacji oraz budowania lojalności klientów i siły marki. Dane pokazują, że ma to zastosowanie na poziomie światowym, a także w przypadku przedsiębiorstw działających w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Związek między wynikami przedsiębiorstw a inkluzją osób LGBT+ nie ogranicza się do konkretnych sektorów: dotyczy on całego świata biznesu. Przedsiębiorstwa osiągające najlepsze wyniki, co jest poparte dowodami, wywodzą się z całego przekroju sektorów i obejmują kancelarie prawne, przedsiębiorstwa z branży bankowej, produkcyjnej, technologicznej i transportowej.

W dojrzałych organizacjach zarządzanie różnorodnością nie tylko zwiększa poziom integracji i zaangażowania pracowników, ale wpływa także na wszystkie obszary działalności przedsiębiorstwa, oddziałuje na jego produkty i usługi oraz zwiększa jego innowacyjność. Przyczynia się również do poprawy wizerunku i reputacji przedsiębiorstwa, co z kolei przekłada się na współpracę z partnerami biznesowymi, a także na ostateczne decyzje zakupowe klientów”.⁹⁰

Marzena Strzelczak, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Polska

Nie tylko duże przedsiębiorstwa należą do awangardy w zakresie inkluzji społecznej – analizy przypadków w tym obszarze obejmują mniejsze przedsiębiorstwa, które odniosły korzyści finansowe na skutek podjęcia znaczących wysiłków w celu budowy zróżnicowanych zespołów.

Zrozumienie perspektywy przedsiębiorstw w regionie Europy Środkowo-Wschodniej

W Open For Business przeprowadzono szczegółowe badanie wśród specjalistów ds. zasobów ludzkich, reprezentujących prawie 200 przedsiębiorstw w regionie, w celu zrozumienia obecnego stanu inkluzji osób LGBT+ w ich miejscach pracy. Szczegółowe informacje o badaniu można znaleźć na stronie 65. Przykładowe wnioski są następujące:

- 57% przedsiębiorstw deklaruje zaangażowanie lub bardzo duże zaangażowanie na rzecz utrzymywania zróżnicowanej i sprzyjającej inkluzji siły roboczej.
- W ponad połowie przedsiębiorstw uważa się, że przyciągnięcie i zatrzymanie utalentowanych pracowników, wzmocnienie wizerunku marki, zapewnienie zróżnicowanym pracownikom większej motywacji i zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstwa jest „niezwykle” lub „bardzo” ważne.

Przyciąganie i zatrzymywanie talentów

Wyniki przedsiębiorstwa ulegają poprawie pod wpływem prowadzenia polityki różnorodności i inkluzji, która obejmuje wszystkie aspekty działalności przedsiębiorstwa.

Zatrudnianie utalentowanych młodych ludzi jest siłą napędową rozwijających się przedsiębiorstw. Pracodawcy w Europie Środkowo-Wschodniej stoją przed podwójnym wyzwaniem w kwestii przyciągania młodych talentów: muszą nie tylko konkurować z innymi lokalnymi pracodawcami, ale także dotrzeć do osób, które rozważają przeniesienie się do Europy Zachodniej lub innych lokalizacji, które oferują wyższe wynagrodzenia i bardziej zróżnicowane środowisko.⁹¹ Zróżnicowane i otwarte środowisko pracy może dać pracodawcy przewagę konkurencyjną w zatrudnianiu takich pracowników.

Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym jest koniecznością – wynika z raportu Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Młodzi na rynku pracy”⁹². Kwestię tę szerzej omówiono w raporcie Deloitte Polska, w którym przedstawiono argumenty przemawiające za akceptacją różnic między pracownikami:

„Mając świadomość różnic między pracownikami w zakresie cech charakteru, poglądów czy wyznawanych wartości, firmy będą w stanie stworzyć zespół składający się z odrębnych osobowości tak, aby w jak największym stopniu wykorzystać ich unikatowe umiejętności, a z drugiej strony pomóc im lepiej dostosować swoje działania do misji organizacji oraz odnaleźć kierunek, w którym chcą rozwijać swoją karierę”.⁹³

Rumuńskie przedsiębiorstwa również dostrzegają wartość stosowania praktyk z zakresu D&I (różnorodności i inkluzji) w procesie rekrutacji, selekcji i awansowania pracowników. Według badania przeprowadzonego wśród 77 przedsiębiorców, menedżerów i specjalistów ds. zasobów ludzkich, którzy są odpowiedzialni za D&I, 69% spośród nich stosuje procesy rekrutacyjne uwzględniające politykę włączenia społecznego.⁹⁴

Przeprowadzone przez Open For Business regionalne badanie wśród specjalistów ds. zasobów ludzkich w Europie Środkowo-Wschodniej (zob. szczegóły na s. 64) również wykazało, że 57% respondentów uważa, iż zróżnicowanie i inkluzja pracowników są niezwykle lub bardzo ważne do przyciągania i zatrzymywania talentów.

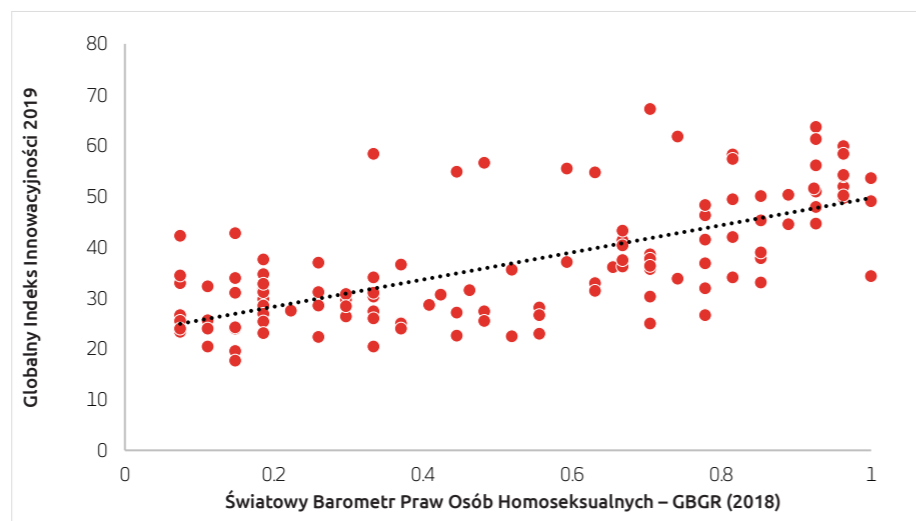
Innowacyjność

Ukierunkowanie na innowacyjność wpływa na poprawę wyników krajów i działających w nich przedsiębiorstw. W tej części opisano innowacje na poziomie makro w czterech objętych raportem krajach w szerszym kontekście światowym. Na stronie 70 zaprezentowano przykłady z czterech omawianych krajów, w których uznano, że innowacje i włączenie osób LGBT+ przekładają się na lepsze wyniki przedsiębiorstwa.

Innowacyjność jest ściśle skorelowana z prawami osób LGBT+, a przedsiębiorstwa, które stawiają na różnorodność LGBT+, wyprzedzają swoich konkurentów w dziedzinie innowacyjności.

Analiza ta wykazuje bardzo silny związek pomiędzy Globalnym Indeks Innowacyjności (Global Innovation Index – GII) Światowej Organizacji Własności Intelektualnej (WIPO) a danymi GBGR (67%) i GBTR (67%).

Kraje Europy Środkowo-Wschodniej intensywnie inwestują w inicjatywy ukierunkowane na innowacyjność, takie jak strefa Zala Zone⁹⁵ na Węgrzech, StartUp Hub⁹⁶ Poland (fundacja wspierająca polski system start-upów), projekt Extreme Light Infrastructure – Nuclear Physics (projekt wielkiej infrastruktury badawczej – fizyka jądrowa)⁹⁷ w Rumunii i Unit City (innowacyjny park technologiczny)⁹⁸ na Ukrainie. Nasza analiza pokazuje, że inkluzja osób LGBT+ może pomóc w rozwoju tych inicjatyw i przyciągnięciu talentów z całego świata, co jest niezbędne, by osiągnąć sukces.



Wykres 14. Ochrona praw człowieka osób homoseksualnych (oś x) a ranking innowacyjności (oś y)

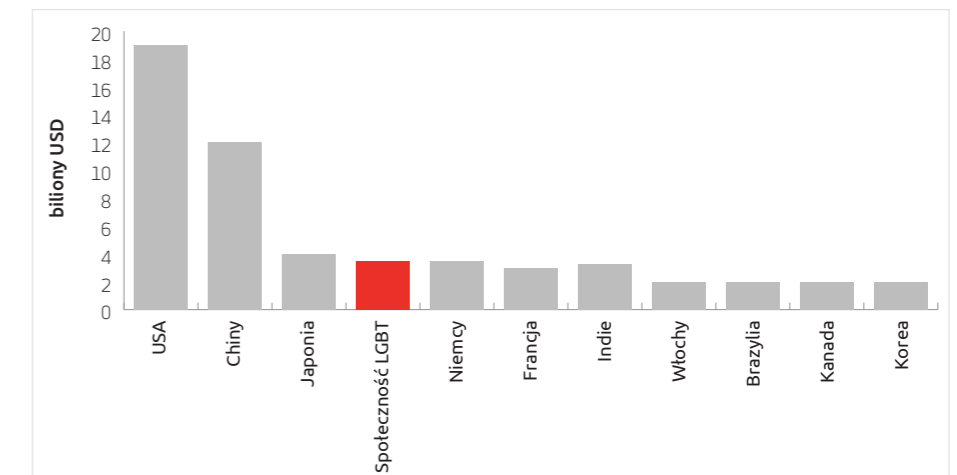


Wykres 15. Ochrona praw człowieka osób transpłciowych (oś x) a ranking innowacyjności (oś y)

Siła nabywcza osób LGBT+

W skali światowej siła nabywcza osób LGBT+ jest równa PKB Niemiec. Lokalnie szacuje się, że jest to około 5% krajowego PKB. Kraje Europy Środkowo-Wschodniej skorzystają, jeśli staną się bardziej otwarte i gościnne dla turystów LGBT+ i wykwalifikowanych pracowników z zagranicy, a także dla swoich mieszkańców LGBT+.

Kraje sprzyjające inkluzji LGBT+ są w stanie lepiej wykorzystać dużą i rosnącą globalną siłę nabywczą konsumentów LGBT+. W raporcie Open For Business z 2018 roku *Strengthening the Economic Case* (Wzmocnienie argumentów ekonomicznych) przytoczono liczne doniesienia będące dowodami tej siły nabywczej. Co więcej, jak wyraźnie pokazuje poniższy wykres, światowa społeczność LGBT tworzy gospodarkę o wartości 3,9 biliona dolarów, czyli większą od niemieckiej.



Wykres 16. Siła nabywcza osób LGBT+ w porównaniu do PKB w wybranych krajach

Korzystając z szacunków LGBT Capital dotyczących siły nabywczej osób LGBT+ w wielu krajach (szacunki globalnej społeczności LGBT na poziomie 3,7 bln USD) oraz danych Banku Światowego, Credit Suisse podkreślił siłę nabywczą globalnej społeczności LGBT+ na wykresie 16.: siła nabywcza światowej społeczności LGBT+ jest większa niż PKB Niemiec, Wielkiej Brytanii, Indii czy Brazylii.⁹⁹

W ujęciu regionalnym w czterech objętych raportem krajach szacuje się, że w 2019 r. wydatki osób LGBT+ wyniosą blisko 5% PKB tych krajów.¹⁰⁰

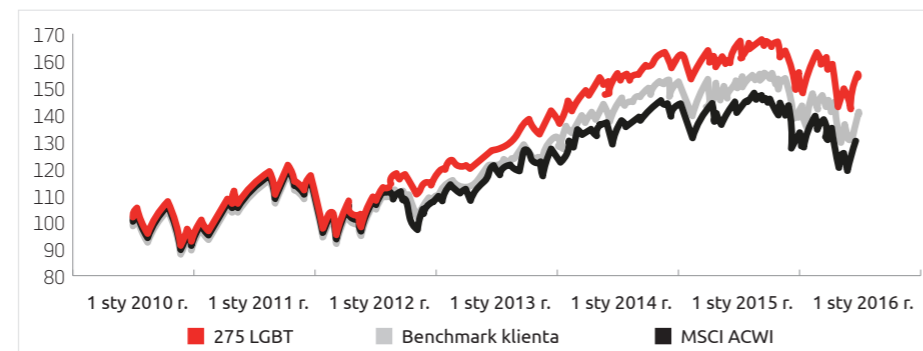
Węgry 2,7 bln HUF (9 mld USD)	Polska 107,3 mld PLN (29 mld USD)
Rumunia 52,3 mld RON (13 mld USD)	Ukraina 223,2 mld UAH (8 mld USD)

Zamiast ryzykować utratę tych konsumentów, emigrujących z powodu dyskryminacji, władze państwowe i przedsiębiorstwa mogą podjąć wysiłki na rzecz zwiększenia różnorodności i inkluzji.

Wyniki finansowe

Przedsiębiorstwa przyjazne osobom LGBT+ osiągają lepsze wyniki niż ich konkurenci na świecie i w regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

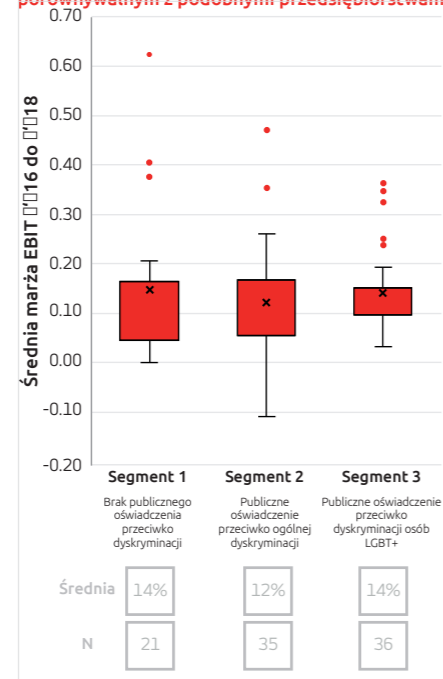
W globalnej skali przedsiębiorstwa przyjazne osobom LGBT+ osiągają lepsze wyniki niż te, które nie prezentują podobnej postawy. Przeprowadzona przez Credit Suisse analiza indeksu LGBT-350 pokazuje, że przedsiębiorstwa, w których menedżerowie wyższego szczebla są otwartymi lesbijkami, gejami, biseksualistami lub transseksualistami, lub przedsiębiorstwa, które są uznawane za pracodawców sprzyjających inkluzji LGBT+, w czołowych badaniach opartych na indeksie MSCI All Country World porównującymi je z przedsiębiorstwami, które nie prezentują podobnych postaw, odnotowują stopę zwrotu na poziomie 9,1% od 2010 roku. Jest to wynik lepszy o 378 punktów bazowych w skali roku w porównaniu z podobnymi przedsiębiorstwami, które nie wdrażają inicjatyw przyjaznych osobom LGBT+.¹⁰¹ Na poniższym wykresie dane z wcześniej opracowanego przez Credit Suisse indeksu LGBT-275 ilustrują w graficzny sposób tę kwestię.¹⁰² Przesłanie jest proste: sprzyjanie inkluzji po prostu się opłaca.



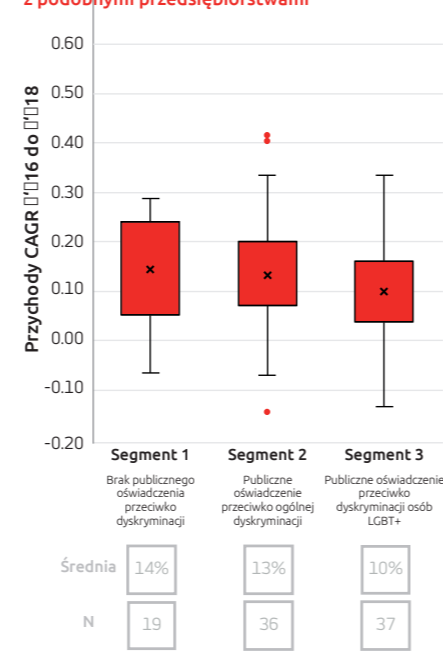
Wykres 17. Wysokość cen akcji koszyka LGBT 275 w porównaniu do MSCI All Country World Index i benchmarku klienta

Raport Open For Business *New Global Champions Report* (Nowy raport o liderach światowych) zawiera również analizę najszybciej rozwijających się przedsiębiorstw z rynków wschodzących, z której wynika, że firmy, które otwarcie wspierają inkluzję osób LGBT+, nie odczuwają wyraźnego negatywnego wpływu na wzrost przychodów ani na społeczność LGBT+.¹⁰³

Przedsiębiorstwa sprzyjające inkluzji osób LGBT+ w badanej grupie mają marżę EBIT na poziomie porównywalnym z podobnymi przedsiębiorstwami.



Przedsiębiorstwa sprzyjające inkluzji społeczności LGBT+ w badanej grupie wykazują wzrost przychodów na poziomie porównywalnym z podobnymi przedsiębiorstwami



Wykres 18. Regresja wielowymiarowa wykazuje, że przedsiębiorstwa z segmentu 1 (składające publiczne oświadczenie potępiające dyskryminację osób LGBT+) nie doświadczają wyraźnego negatywnego oddziaływania na wzrost przychodów i marżę EBIT.

Na poziomie lokalnym Open For Business przeprowadziło wstępne badanie istniejących indeksów spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Większość z nich nie zalicza się do międzynarodowych spółek z długą historią zaangażowania na rzecz inkluzji osób LGBT+.

W analizie porównano zewnętrzną promocję polityki sprzyjania inkluzji osób LGBT+ 10 czołowych spółek z indeksu WIG-ESG – 60 największych i najbardziej płynnych papierów wartościowych notowanych na giełdzie, którym przypisuje się ocenę ESG na podstawie danych pochodzących z zajmującej się analizą ESG firmy Sustainalytics z siedzibą w Amsterdamie – z polityką 10 czołowych spółek z ogólnego indeksu WIG-20, który nie jest opracowywany na podstawie żadnych wskaźników społecznych.

Nie dziwi więc, że spółki z indeksu WIG-ESG prezentowały zdecydowanie bardziej przyjazną postawę wobec pracowników LGBT+ niż te z indeksu WIG-20.

- Wszystkie spółki z WIG-ESG przynajmniej wystosowały publiczne oświadczenie o niedyskryminacji. Trzy z nich wystosowały oświadczenia o braku dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, cztery wystosowały oświadczenia o równych szansach ze względu na orientację seksualną, a jedna poszła o krok dalej i zaproponowała utworzenie wewnętrznego zespołu ds. różnorodności, koncentrującego się na problemach osób LGBT+.

Spółki z WIG-20 były ogólnie mniej przyjazne pracownikom LGBT+, przynajmniej tak można stwierdzić na podstawie ich publicznych oświadczeń:

- Dwie z nich nie podały żadnych informacji na temat swojej polityki dotyczącej inkluzji, pięć złożyło ogólne oświadczenia o niedyskryminacji lub podpisało polską Kartę Różnorodności, dwie złożyły oświadczenia o sprzeciwie wobec dyskryminacji w odniesieniu do orientacji seksualnej, a jedna opracowała publicznie dostępną politykę różnorodności, jednak bez odniesienia do kwestii osób LGBT+.

Ponieważ zbiór danych jest stosunkowo niewielki, a indeks WIG-ESG funkcjonuje od nieco ponad roku, na jego wyniki, podobnie jak na cały rynek akcji, wpływ miała pandemia. Analizy globalne wykazują jednak, że podobne indeksy w długiej perspektywie wypadają lepiej niż rynek. Wniosek jest taki, że gdy spółki stawiają sobie wyższe wymagania w zakresie standardów społecznych, automatycznie tworzą bardziej zachęcające i sprzyjające inkluzji środowisko dla pracowników LGBT+, co może być wzorem do naśladowania dla wszystkich firm.

Analizy przypadków

Duże i małe, międzynarodowe i lokalne przedsiębiorstwa w regionie zdają sobie sprawę, że skupienie się na inkluzji i różnorodności prowadzi do większej innowacyjności i wzrostu. Poniższe cztery analizy przypadków pokazują, w jaki sposób przedsiębiorstwa te stosują taką politykę i jak sobie radzą.

Węgry: Prezi	57
Polska: Monterail	58
Rumunia: Accenture	59
Ukraina: LUSH	60

Promowanie różnorodności na Węgrzech



Peter Arvai, Prezes Prezi i Prezes Zarządu We Are Open

Peter Arvai dorastał jako dziecko węgierskich imigrantów w Szwecji, społeczeństwie sprzyjającym inkluzji, wiedząc, że jest gejem. Jednak osoby homoseksualne, które widział w mediach, nie pełniły zróżnicowanych stanowisk czy innych ról społecznych. „Jeden był fryzjerem, drugi gospodarzem programu telewizyjnego, a trzeci celebrytą, który zmarł na AIDS”.¹⁰⁴ Trudno mu było sobie wyobrazić, że można być gejem i jednocześnie prowadzić działalność gospodarczą. Peter Arvai, choć, jak sam mówi, nie miał „wzoru do naśladowania”, ostatecznie został pierwszym na Węgrzech i prawdopodobnie w Europie Środkowej prezesem dużej spółki, który dokonał coming outu. Arvai doświadczył na własnej skórze, jak wygląda trudna droga do sukcesu, i teraz podejmuje działania na rzecz zwiększenia różnorodności korporacyjnej w regionie w jak największym zakresie.

Przedsiębiorstwo Prezi zostało założone przez niego w 2008 roku we współpracy z dwoma węgierskimi partnerami biznesowymi o orientacji heteroseksualnej. Obecnie Prezi zatrudnia 300 osób w czterech krajach, a jego oprogramowanie do tworzenia prezentacji przyczyniło się do powstania największej na świecie internetowej biblioteki prezentacji. Peter Arvai już na początku istnienia firmy zdał sobie sprawę, że czuje potrzebę poinformowania swoich współpracowników o tym, że jego partner życiowy jest mężczyzną, i od tego czasu stara się ułatwiać oraz podnosić komfort życia wszystkim osobom LGBT+ i innym swoim podwładnym, w tym kobietom i osobom o pochodzeniu romskim lub innym pochodzeniu etnicznym.

Biuro Prezi w Budapeszcie szczeni się tym, że pracują tam pracownicy z 36 krajów, co może nie jest zaskakujące w takich miejscach jak Londyn czy Nowy Jork, ale na Węgrzech jest nietypowe i świadczy o tym, że przedsiębiorstwa otwarte i sprzyjające włączeniu społecznemu mogą pomóc w przyciągnięciu do kraju wysoko wykwalifikowanych pracowników z zagranicy. Jak twierdzi współzałożyciel Prezi, „im bardziej zróżnicowane są nasze zespoły, tym bardziej kreatywni możemy być, a co za tym idzie, tym lepsze rzeczy tworzymy... badania potwierdzają, że zróżnicowane zespoły osiągają lepsze wyniki, a my dostrzegamy to w naszym końcowym wyniku”.¹⁰⁵ Z drugiej strony Arvai zdaje sobie sprawę, że utrata talentów na rzecz krajów Europy Zachodniej jest problemem, z którym boryka się wiele węgierskich i innych regionalnych przedsiębiorstw, dlatego postrzega swoją politykę sprzyjania inkluzji jako sposób na przyciągnięcie i zatrzymanie najlepszych lokalnych talentów.

Mając świadomość, że nie jest jedynym liderem biznesowym, który wyznaje takie wartości dotyczące różnorodności i inkluzji, Peter Arvai wraz z budapesztańskim biurem Google i Espell, lokalną agencją tłumaczeniową, założył w 2013 roku organizację We Are Open. Stworzyła ona swoją stronę internetową i przedstawiła komunikat prasowy o przekonaniach jej założycieli dotyczących różnorodności i inkluzji, co spowodowało, że w ciągu roku do tej inicjatywy dołączyło 450 przedsiębiorstw. Obecnie organizacja We Are Open skupia ponad 1100 członków, którzy łącznie zatrudniają ponad 100 tys. osób. Ponieważ węgierskie przedsiębiorstwa działają w stosunkowo konserwatywnym środowisku, Peter Arvai jest zdania, że „przedsiębiorstwa powinny dołożyć wszelkich starań i tworzyć przyjazne i bezpieczne środowisko pracy dla wszystkich pracowników”.¹⁰⁶

Z ekonomicznego punktu widzenia Peter Arvai zauważa, że na Węgrzech jest tylko kilka dużych „rodzimych” firm i z tego powodu przedsiębiorstwa zagraniczne mają stosunkowo duży wpływ na praktyki biznesowe i warunki dla lokalnych pracowników. Jednak jego przesłanie do innych przedsiębiorstw ma nie tylko wymiar ekonomiczny, ale i moralny. Arvai zdaje sobie sprawę, że większość Węgrów ma członka rodziny, przyjaciela lub znajomego którzy są częścią społeczności LGBT+, ale boją się ujawnić, ponieważ nie czują się bezpiecznie. Kluczowym punktem zwrotnym będzie zapewnienie tym osobom poczucia komfortu w pracy i zrównanie praw osób LGBT+ ze standardami zachodnimi.

Kampania We Are Open „CEOs for Pride” z 2019 roku na rzecz włączenia osób LGBT+ w pracy

Postawa solidarności w Polsce



Bartosz Rega, współzałożyciel Monterail

Bartosz Rega, współzałożyciel Monterail, wrocławskiego przedsiębiorstwa zajmującego się tworzeniem aplikacji webowych, które zatrudnia ponad 100 osób i osiąga przychody przekraczające 4 mln euro, obawia się, że jeśli sytuacja polityczna dotycząca osób LGBT+ w Polsce będzie się nadal pogarszać, „kto jeszcze będzie chciał mieszkać w tym kraju?”. Utracimy przez takie podejście wielu ludzi... Nasz wizerunek jako przedsiębiorstwa jest budowany na bazie naszych działań i chcemy być postrzegani jako postępowe i sprzyjające inkluzji społecznej przedsiębiorstwo.¹⁰⁷

Bartosz Rega, przedsiębiorca budujący innowacyjną firmę, której Polska potrzebuje do osiągnięcia swoich celów gospodarczych, uważa, że klienci Monterail, z których większość jest z zagranicy, są bardziej zainteresowani współpracą z przedsiębiorstwami, które podzielają ich wartości i zaangażowanie na rzecz różnorodności.

Od założenia w 2010 roku firma Monterail wprowadziła nie wypracowała na wzór większych międzynarodowych korporacji formalnej strategii w zakresie

odpowiedzialności społecznej, ale silnie angażuje się we wspieranie kwestii społecznych i działań na rzecz inkluzji. We wszystkich swoich ogłoszeniach o pracę umieszcza klauzulę o niedyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną i przekonania religijne. Jak twierdzi Rega, „zawsze chcieliśmy być firmą otwartą i sprzyjającą inkluzji. Nawet wtedy, gdy nikt nie nazywał tego inkluzją, a termin D&I (różnorodność i inkluzja) nie był tak rozpowszechniony jak w dzisiejszych czasach”.¹⁰⁸ Jednym z pierwszych działań firmy było uruchomienie w 2015 roku programu mającego na celu zapoznanie dziewczyn ze szkół średnich z zawodami związanymi z technologiami.

Rega nigdy nie poruszał w pracy kwestii politycznych, czuł jednak, że ataki skierowane przeciwko osobom LGBT+ w Polsce ze strony ruchu „strefa wolna od ideologii LGBT” oraz nienawistna retoryka wobec tej społeczności ze strony przywódców politycznych w okresie poprzedzającym wybory w 2020 roku przekroczyły pewną granicę. Firma przeszła do działań. Po rozmowach z organizacją LGBT+ Kampania Przeciw Homofobii (KPH) w Warszawie, Bartosz Rega zdecydował się zabrać głos w tej sprawie za pośrednictwem swojego profilu w mediach społecznościowych, aby pokazać solidarność ze społecznością LGBT. (Zobacz post z Facebooka)

Jak twierdzi Marta Dziągwa, kierowniczka działu kadr w Monterail, działania te szybko przyciągnęły uwagę osób poszukujących pracy, które pochwały firmę za zajęcie stanowiska i prezentowanie się jako miejsca bezpiecznego dla pracowników LGBT+. Działania te zainspirowały Monterail również do przeprowadzenia większej liczby szkoleń wewnętrznych na ten temat, a także do aktualizacji strony internetowej w celu lepszego wyeksponowania zaangażowania firmy na rzecz różnorodności.

„Może i jesteśmy stosunkowo małą firmą z sektora prywatnego, ale to pozwala nam odważnie i sprawniej działać na rzecz różnorodności i innych kwestii, które są ważne dla Monterail i innych polskich firm oraz niezbędne do osiągnięcia sukcesu”.¹⁰⁹

Diversity and inclusion in practice

HOW WE DO IT AT MONTERAIL?



We are a company where words like diversity and inclusion are not just buzzwords. We want everyone in our company to be treated with the same respect, kindness, and patience; no matter who they are, where they come from, or what they believe in. This statement aims to support a community of inclusion at Monterail. Where our co-workers feel included and accepted. To feel free to share their opinions with others, inspire, and give feedback, no matter their:

- Background
- Family status
- Gender
- Marital status
- Sexual orientation
- Native language
- Age
- Race/ethnicity
- National origin
- Socioeconomic status
- Religion
- Beliefs
- Role or seniority



Budowanie zaangażowania na rzecz różnorodności LGBT+ w Rumunii

Accenture Rumunia

Uznawana przez liczne organizacje za światowego lidera w dziedzinie inkluzji osób LGBT+¹¹⁰ firma Accenture w pełni wdraża na poziomie lokalnym D&I w Rumunii. Według Giny Sotir i Elli Davis, odpowiednio dyrektorki ds. inkluzji i różnorodności oraz kierowniczki ds. równości w Accenture Rumunia, osiągnięcie sukcesu i zadbanie o to, by wszyscy pracownicy mieli poczucie przynależności do firmy, wymaga zaangażowania odpowiednich zespołów i programów.¹¹¹

Przestrzeganie zasad od góry, słuchanie wszystkich

Programy szkoleniowe i edukacyjne stanowią podstawę działań Accenture w zakresie inkluzji. Nowy program mentoringu Pride ma na celu uwrażliwienie liderów na kwestie LGBT+ w miejscu pracy. Jak twierdzi Sotir, słuchanie wszystkich pracowników jest również ważne, zwłaszcza w obliczu rosnącej liczby mileniśców, którzy wymagają bardziej otwartego miejsca pracy.¹¹² Łącząc te elementy w ramach swojej globalnej strategii, firma Accenture mogła rozwinąć swój lokalny program w Rumunii.

Współpraca z organizacjami LGBT+

Współpraca ze Stowarzyszeniem ACCEPT, największą organizacją LGBT+ w Rumunii i organizatorem Bucharest Pride, również przyczyniła się do udoskonalenia szkoleń w firmie Accenture. Zaproszenie transpłciowego aktywisty z organizacji do rozmowy o jego doświadczeniach podczas jednej z sesji „podziało jak 10 sesji szkoleniowych” – mówi Davis.¹¹³ Accenture obserwuje również działalność w ramach rumuńskiej Karty Różnorodności oraz nowo utworzonej Romanian Diversity Chamber of Commerce, aby być na bieżąco z nowymi programami i zasadami.

Takie same świadczenia dla pracowników LGBT+

Firma Accenture Rumunia zdaje sobie sprawę, że najlepszym sposobem na wsparcie pracowników LGBT+ i umożliwienie im bycia sobą w pracy jest zapewnienie im równych świadczeń. Firma obecnie oferuje świadczenia medyczne i stomatologiczne, refundację kosztów przedszkola dla par pozostających w nieformalnych związkach i mających dzieci oraz płatny urlop na wydarzenia związane z życiem rodzinnym zarówno dla par tej samej płci, jak i heteroseksualnych. Należy zauważyć, że w Rumunii nie istnieją przepisy zezwalające na legalne związki partnerskie osób tej samej płci.

Publiczne działania na rzecz związków partnerskich osób tej samej płci

Firma Accenture nie unika publicznego zajmowania stanowiska w kwestiach dotyczących polityki i przekonań, które są zgodne z jej wartościami. Na zaproszenie Stowarzyszenia ACCEPT firma Accenture podpisała w 2019 roku ogólnokrajową petycję na rzecz legalizacji związków partnerskich osób tej samej płci. Jak zauważono w analizie przypadku irlandzkiego (s. 28), tego rodzaju działania są możliwe tylko wtedy, gdy firmy naprawdę stosują politykę i praktyki D&I. Gina Sotir jest zachwycona, że firma Accenture wspiera działania na rzecz włączenia i różnorodności w kraju.

Dzięki rozbudowanej sieci Pride obejmującej pracowników LGBT+ i osoby solidaryzujące się z nimi, która została formalnie utworzona w 2017 roku, ogólnemu/oddolnemu podejściu do D&I oraz aktywnemu wspieraniu polityki i programów LGBT+, firma Accenture jest wzorem dla innych rumuńskich przedsiębiorstw. Choć, jak zauważa Gina Sotir, jest to firma postępową w kraju o konserwatywnych wartościach, nie doświadczyła żadnych negatywnych reakcji w firmie i poza nią w związku z jej polityką. W rzeczywistości według raportu Accenture *The Hidden Value of Culture Makers*¹¹⁴ (Ukryta wartość twórców kultury) „w sytuacji, gdy liderzy pozwalają swoim pracownikom być sobą, firma czerpie z tego korzyści finansowe”.



Reprezentacja Pride firmy Accenture Romania na Bucharest Pride 2019

Sieć sklepów, która jest otwarta na wszystkich pracowników i klientów na Ukrainie



Olena Surhai, zastępczyni dyrektora, LUSH Ukraina

Olena Surhai twierdzi, że wdrożenie polityki różnorodności i inkluzji w firmie LUSH na Ukrainie, kiedy w 2007 roku otwierano tam pierwszy sklep, było niezwykle prostym procesem. „Postępujemy zgodnie z naszą polityką, która obowiązuje na całym świecie – wszyscy są mile widziani. Przy zatrudnianiu nie pytamy o orientację seksualną. Zapraszamy wszystkich bez względu na ich orientację seksualną, rasę, religię itp. Bierzymy pod uwagę ich umiejętności zawodowe. To liczy się dla nas najbardziej. Różnorodność pomaga nam osiągać lepsze wyniki. Wiem, że osoby LGBT+ czują się komfortowo, pracując u nas na Ukrainie”.¹¹⁵

Wyniki potwierdzają to, co mówi Olena Surhai. Firma LUSH zaczęła w 2007 roku od jednego sklepu na Ukrainie, a teraz jest ich tam 14 i do tego sklep internetowy. Przedsiębiorstwo zatrudnia 120 pracowników i ma w planach dalszy rozwój. Jest również corocznym zwycięzcą ukraińskiego rankingu Corporate Equality Index¹¹⁶ (Indeks Równości Korporacyjnej) w zakresie włączenia osób LGBT+, co według Oleny Surhai odróżnia firmę od innych przedsiębiorstw.

Otwartość firmy LUSH nie miała żadnego negatywnego wpływu na klientów. „Nasi klienci są w większości neutralni albo reagują pozytywnie na nasze stanowisko w kwestii inkluzji. Mieszkańcy Ukrainy są bardziej tolerancyjni niż jeszcze 10 lat temu”.¹¹⁷

Różnorodność pracowników jest jednym z kluczy do sukcesu firmy LUSH. „Wśród naszych pracowników są osoby niepełnosprawne, uchodźcy wewnętrzni z Krymu i Donbasu, przedstawiciele społeczności LGBT, osoby różnych wyznań. Rezygnując z polityki równości podczas rekrutacji, można stracić naprawdę utalentowanych ludzi, którzy mogliby przynieść firmie większe dochody”.¹¹⁸

Olena Surhai wyobrażała sobie nie tylko bezpieczniejsze zakupy dla wszystkich klientów, w tym zmniejszenie barier dla osób niepełnosprawnych w centrach handlowych, ale ma również nadzieję, że więcej ukraińskich przedsiębiorstw zdecyduje się na politykę różnorodności i włączenia osób LGBT+. Jak zauważa „w przeciwnym razie mogą stracić szansę na przyciągnięcie utalentowanych i lojalnych pracowników”.¹¹⁹

Regionalne badanie wśród specjal- istów ds. zasobów ludzkich

Regionalne badanie wśród specjalistów ds. zasobów ludzkich

Z przeprowadzonego wśród specjalistów ds. zasobów ludzkich z czterech analizowanych krajów badania Open For Business wynika, że przedsiębiorstwa w tym regionie są zaangażowane w działania D&I i rozumieją korzyści handlowe płynące z większej inkluzji.

Kontekst

Open For Business zleciło przeprowadzenie regionalnego badania z udziałem specjalistów ds. zasobów ludzkich w celu zrozumienia ich postaw, praktyk i aspiracji w zakresie zwiększania zatrudnienia pracowników LGBT+, jak również osób z innych mniejszości. Pracownicy ci, jako osoby odpowiedzialne za rozwój talentów, często działają na pierwszej linii frontu w obszarze polityki D&I firmy, a ich wkład w zwiększanie inkluzji ma kluczowe znaczenie.

Metodologia

Badanie zostało przeprowadzone wśród pracowników z trzyletnim lub dłuższym doświadczeniem, którzy są odpowiedzialni za politykę zatrudniania i rozwoju pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub są częścią zespołu, który ją tworzy. Badanie zostało przeprowadzone w dniach od 9 listopada do 7 grudnia 2020 roku w czterech objętych raportem krajach.

Oprócz respondentów zrekrutowanych przez firmę Info Sapiens z Kijowa i jej lokalnych partnerów w innych krajach, informacje o badaniu zostały również przekazane osobom z sieci Open For Business w tych czterech krajach. W sumie przeprowadzono 190 kompletnych wywiadów online. Więcej szczegółów można znaleźć w raporcie technicznym w załączniku na s. 80. Dla celów niniejszego raportu dane zostały przeanalizowane w formie zagregowanej.

Kluczowe wnioski i implikacje

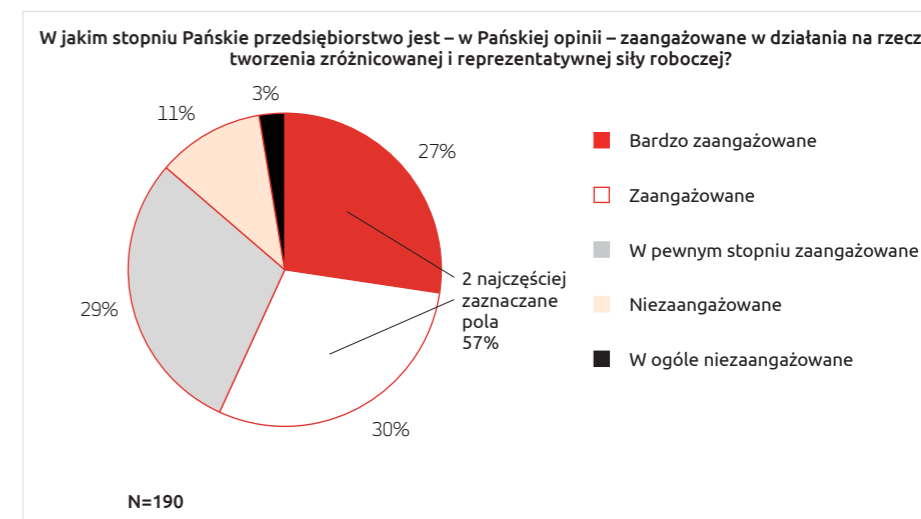
Większość przedsiębiorstw w regionie deklaruje zaangażowanie lub zdecydowane zaangażowanie na rzecz zapewnienia różnorodności i inkluzji pracowników pochodzących ze wszystkich grup społecznych. Prawie jedna trzecia uważa, że jest bardziej zaangażowana w tym zakresie niż dwa lub trzy lata temu, a co czwarte przedsiębiorstwo jest przekonane, że wyprzedza trendy w zakresie inkluzji w swoim kraju.

Jest to obiecujący wynik, ponieważ inicjatywy D&I w regionie rozwijają się w tych krajach znacznie wolniej niż w krajach zachodnich. Osobom, które stwierdziły, że ich przedsiębiorstwa stały się bardziej lub mniej zaangażowane (n=62) zadano dodatkowe, otwarte pytanie o to, co zmieniło się w tym czasie.

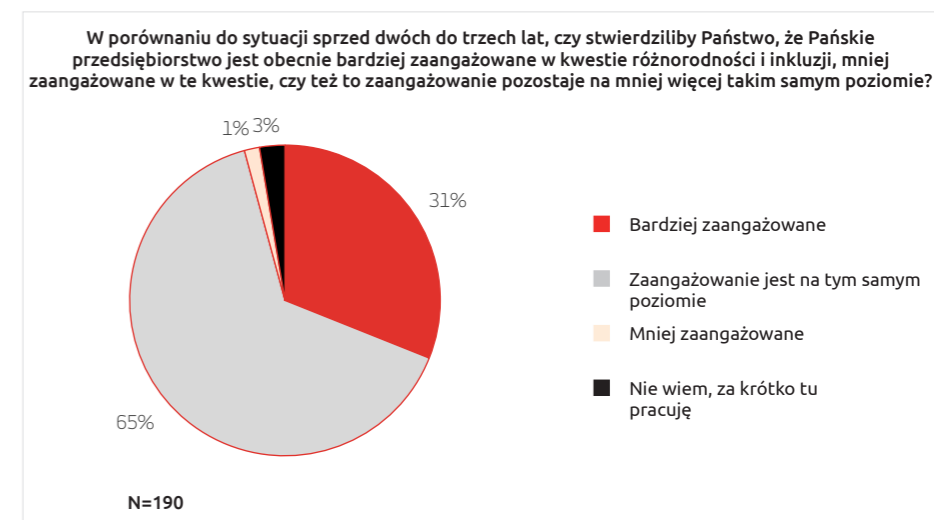
Ogólnie respondenci opisywali, w jaki sposób idea D&I stała się praktyką firmową, często jako część skoordynowanej strategii CSR. Wiele osób wspomniało również o nacisku na zwiększenie równości płci. Tylko kilka z nich wspomniało o włączeniu osób LGBT+. Przykładowe cytaty:

- „Większa akceptacja mniejszości narodowych, większa tolerancja dla osób niepełnosprawnych, kobiety na stanowiskach kierowniczych”.
- „Doszło do zmiany mentalności, na rynek weszło nowe pokolenie, a wraz z nim musi pojawić się nowa perspektywa”.
- „O ile w przeszłości wprowadzenie tej zasady do codziennego życia należało do zadań specjalistów ds. zasobów ludzkich, o tyle obecnie zajmuje się tym dyrektor działu D&I, który współpracuje z innymi organizacjami w ramach całego przedsiębiorstwa i poza nim w celu stworzenia bardziej sprzyjającego inkluzji środowiska”.
- „Wprowadzono zmiany w celu uwzględnienia szerszego spektrum aspektów różnorodności, w tym społeczności LGBT+”.
- „Różnorodność jest oficjalnie częścią strategii CSR i stanowi element strategii biznesowej”.

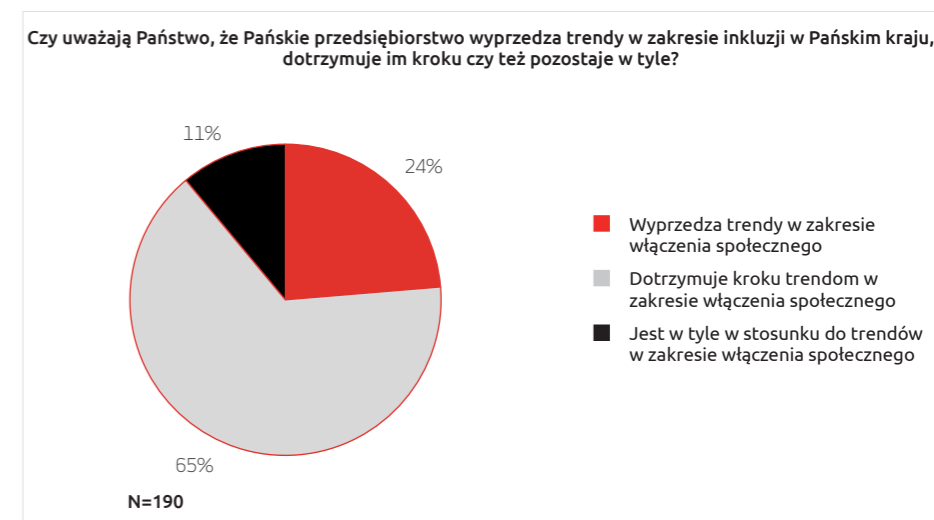
Implikacja: Przedsiębiorstwa w tym regionie stawiają na różnorodność i staje się ona częścią ich kultury korporacyjnej, często wbrew sytuacji politycznej i kulturowej w tych krajach, które nie są tak otwarte i przyjazne.



Wykres 19. Poziom zaangażowania na rzecz zróżnicowanej i reprezentatywnej siły roboczej

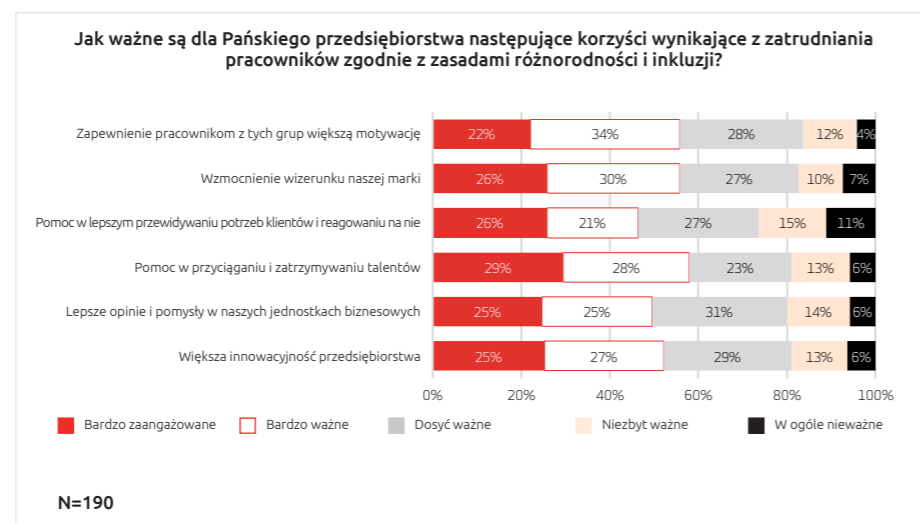


Wykres 20. Zmiana poziomu zaangażowania w ciągu ostatnich dwóch do trzech lat



Wykres 21. Ocena własnej polityki przedsiębiorstwa w zakresie inkluzji

Przedsiębiorstwa rozumieją korzyści płynące z siły roboczej tworzonej z uwzględnieniem różnorodności i inkluzji. Prawie połowa lub więcej respondentów uważa, że siła robocza oparta na różnorodności i inkluzji jest niezmiernie lub bardzo ważna w kontekście wielu kluczowych propozycji wysuwanych przez Open For Business.



Wykres 22. Ocena znaczenia kluczowych korzyści płynących z różnorodności i inkluzji

To są kluczowe propozycje, które Open For Business chce przedstawić społeczności przedsiębiorstw. Są one poparte istotnymi badaniami empirycznymi, w tym naszą analizą elementów poszukiwanych przez pracowników u pracodawcy (patrz s. 66).

W kolejnym pytaniu zapytano respondentów, czy istnieją inne powody, dla których przedsiębiorstwo powinno dążyć do zapewnienia zróżnicowanej siły roboczej. Mniej więcej jedna czwarta respondentów udzieliła odpowiedzi otwartej. Większość z nich miała charakter zasadniczo etyczny/altruistyczny, choć kilku respondentów zauważyło, że ich przedsiębiorstwo otrzymuje zachętę finansową za zatrudnianie określonych kategorii pracowników. Kilka osób zwróciło również uwagę na znaczenie D&I dla potencjalnych pracowników, zwłaszcza tych młodszych. Poniżej kilka przykładów:

- Większe zaangażowanie na rzecz rozwoju przedsiębiorstwa i tolerancja wśród pracowników.
- Dochody podatkowe za zatrudnianie osób niepełnosprawnych, pomoc finansowa państwa na zatrudnienie osób powyżej 50. roku życia.
- Równe traktowanie wszystkich grup społecznych, szacunek dla pracowników.
- Pokolenie Z wchodzi aktualnie na rynek pracy (równość jest dla nich priorytetem).
- Promowanie siebie na rynku jako pracodawcy, który dba o mniejszości i wspiera je, wyznacza trendy na rynku i pokazuje kierunek działań dla innych przedsiębiorstw.
- Wspieranie praw człowieka, utrzymanie poziomu dochodów osób ubogich przez zatrudnienie, co zwiększa ogólny wzrost gospodarki kraju.
- Tak po prostu należy czynić. Pełen szacunek do osoby z poszanowaniem jej godności.

Implikacja: Oczekujemy, że w miarę zwiększania się liczby przedsiębiorstw dostrzegających korzyści płynące z różnorodności i inkluzji przekonania te będą zyskiwały coraz szersze poparcie.

Dodatkowe wnioski i analiza danych

Poza wynikami w ramach tego badania Open For Business zebrano również inne szczególnie ciekawe dla liderów w zakresie D&I i HR dane. Są to m.in.:

- Aktualne postawy i praktyki w zakresie prowadzenia dokumentacji dotyczącej zatrudnienia osób z grup mniejszościowych (w tym LGBT+).
- Działania i wydarzenia mające na celu przyciąganie i zatrzymywanie osób z różnorodnych grup społecznych.
- Preferowane źródła informacji pomagające przedsiębiorstwom w tworzeniu bardziej zróżnicowanej bazy pracowników.

Dane te mogą być analizowane według populacji grup mniejszościowych (kobiety, pracownicy w starszym wieku, pracownicy niepełnosprawni, mniejszości etniczne i pracownicy LGBT+).

Open For Business może również dostarczyć analizy tych danych oraz innych informacji przedstawionych w niniejszym raporcie według kraju, wielkości przedsiębiorstwa oraz lokalizacji jego siedziby – w danym państwie lub poza jego granicami. **Więcej informacji można uzyskać pod adresem info@open-for-business.org, w temacie należy wpisać „CEE”.**

Podsumowanie

Open For Business uważa, że przedstawione wyniki są zachęcające. Ponieważ coraz więcej przedsiębiorstw, zwłaszcza lokalnych, wprowadza większą różnorodność, pracownicy LGBT+ mają mniej obaw przed ujawnieniem swojej orientacji seksualnej w pracy. Oczekujemy, że wyniki te będą się poprawiać i że więcej przedsiębiorstw będzie z czasem monitorować i śledzić swoje cele w zakresie różnorodności. Proponowane narzędzia, które mają pomóc specjalistom ds. zasobów ludzkich w zwiększaniu różnorodności w ich przedsiębiorstwach, pomogą Open For Business i innym organizacjom działającym na rzecz równości i inkluzji, zapewniając mieszankę spostrzeżeń opartych na danych i inspiracji potrzebnych do wywołania zmian.

Podsumowanie według krajów

Węgry

Dane dotyczące osób LGBT

Przegląd praw osób LGBT	
Równość małżeństw	✗
Rejestrowany związek partnerski	✓
Przepisy o przestępstwach z nienawiści wobec osób LGBT+	✓
Uznanie osób transpłciowych	✗
Dozwolona adopcja przez osoby LGBT+	✗
Przepisy o niedyskryminacji osób LGBT+ w miejscu pracy	✓

Ranking regionalne i światowe:

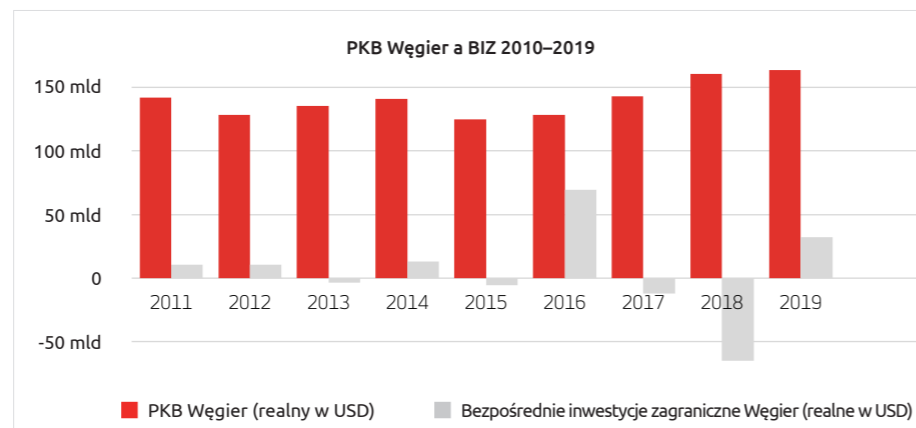
Wynik ILGA-Europe Rainbow Europe: 33%; Miejsce w rankingu 27/49
 Wynik F&M 2018 Global Barometer of Gay Rights®: 89%/Ocena: B
 Wynik F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™: 73%/Ocena: C

Kluczowe dane z badania pochodzą z raportu Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2020 r. „A Long way to go for LGBTI Equality” (Długa droga do równości osób LGBTI).¹²¹

- Czuli się dyskryminowani w pracy z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich 12 miesięcy (24%)
- Doświadczyli ataku fizycznego lub na tle seksualnym z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich pięciu lat (11%)
- Nękanie z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich 12 miesięcy (35%)

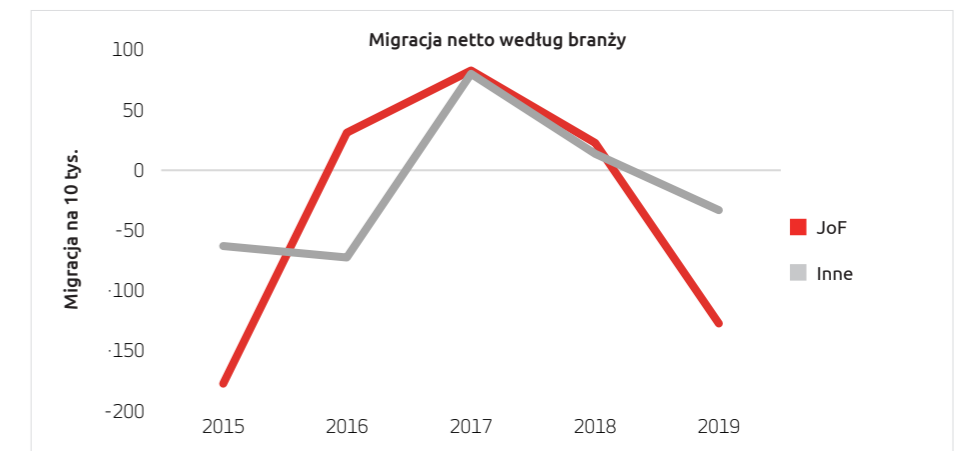
Dane ekonomiczne

Wzrost i inwestycje



Wykres 23. Nominalny PKB a napływ BIZ 2010–2019 na Węgrzech

„Zawody przyszłości”¹²²



Wykres 24. Migracja do „zawodów przyszłości” w porównaniu z innymi zawodami w latach 2015–2019 na Węgrzech

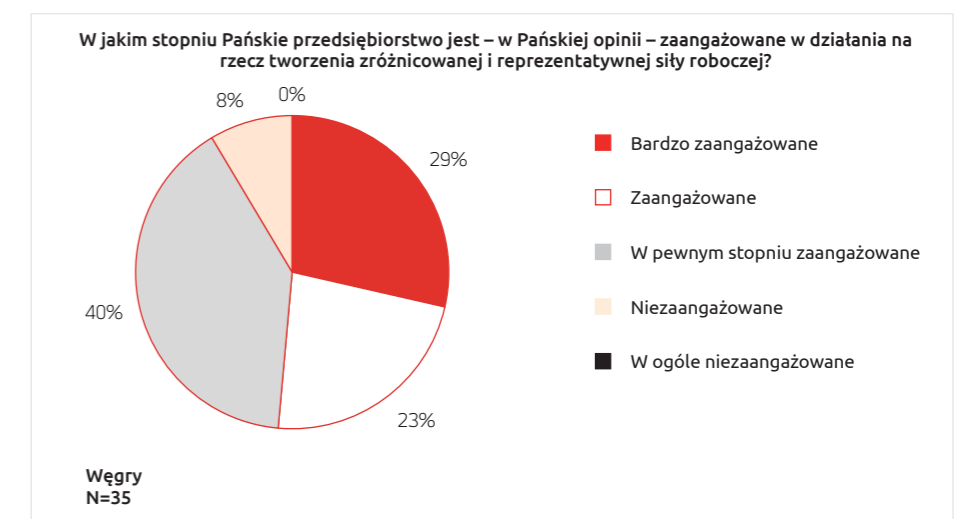
Z wyjątkiem niewielkiego skoku w 2017 roku Węgry stale tracą pracowników, zwłaszcza tych z „zawodów przyszłości”.

Dane migracyjne LinkedIn i Banku Światowego, dokąd wyjeżdżają i skąd przyjeżdżają wykwalifikowani pracownicy¹²⁰

„Drenaż mózgów” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgów” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Niemcy	81%/87%	-4,93	Indie	37%/60%	+2,59
Austria	93%/73%	-3,03	Rumunia	78%/40%	+1,66
Holandia	93%/80%	-2,46	Brazylia	74%/40%	+1,62
Wielka Brytania	93%/87%	-2,45	Turcja	26%/13%	+1,27
Szwajcaria	70%/73%	-2,22	Ukraina	67%/40%	+0,75

Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranym) w danym okresie, pomnożona przez 10 000. Roczna średnia, styczeń 2017–grudzień 2019
 GBGR/GBTR – F&M 2018 Global Barometer of Gay Rights® oraz F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™.

Kluczowe wnioski z badania Open For Business



Wykres 25. Poziom zaangażowania na rzecz zróżnicowanej i reprezentatywnej siły roboczej w węgierskich przedsiębiorstwach

Polska

Dane dotyczące osób LGBT

Przegląd praw osób LGBT	
Równość małżeństw	✗
Rejestrowany związek partnerski	✗
Przepisy o przestępstwach z nienawiści wobec osób LGBT+	✗
Uznanie osób transpłciowych	✗
Dozwolona adopcja przez osoby LGBT+	✗
Przepisy o niedyskryminacji osób LGBT+ w miejscu pracy	✓

Ranking regionalne i światowe:

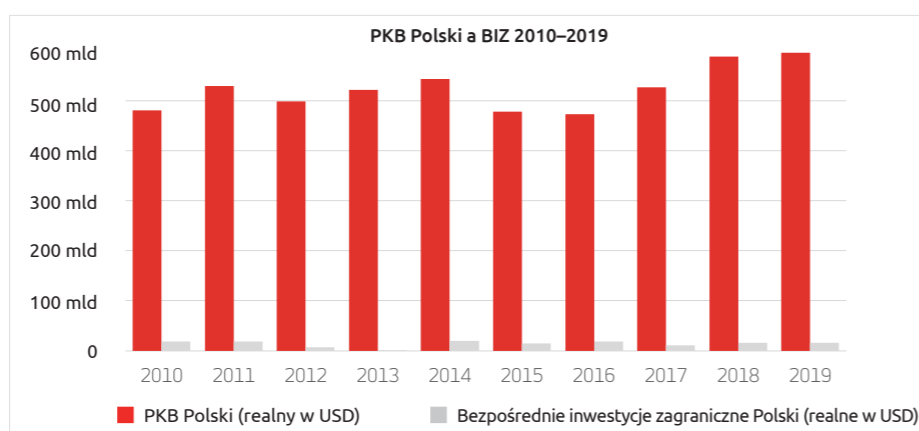
Wynik ILGA-Europe Rainbow Europe: 16%; Miejsce w rankingu 42/49
 Wynik F&M 2018 Global Barometer of Gay Rights@: 67%/Ocena: D
 Wynik F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™: 47%/Ocena: F

Kluczowe dane z badania pochodzą z raportu Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2020 r. „A Long way to go for LGBTI Equality” (Długa droga do równości osób LGBTI).

- Czuli się dyskryminowani w pracy z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich 12 miesięcy (24%)
- Doświadczyli ataku fizycznego lub na tle seksualnym z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich pięciu lat (15%)
- Nękanie z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich 12 miesięcy (42%)

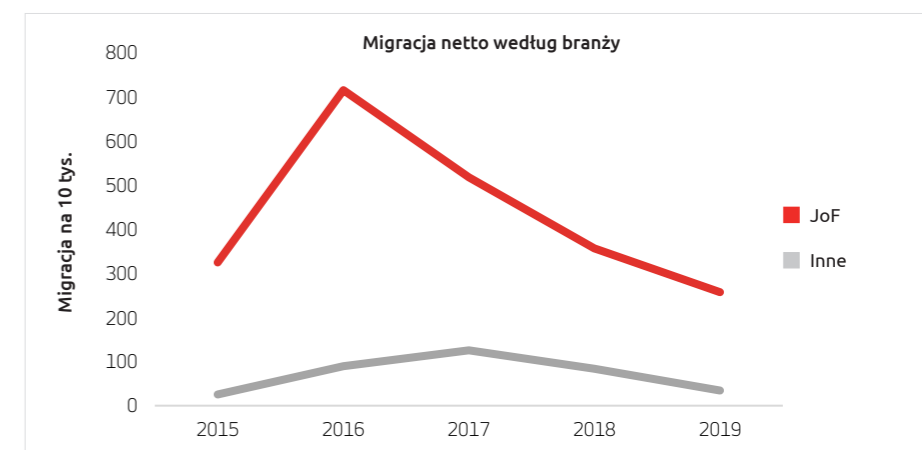
Dane ekonomiczne

Wzrost i inwestycje



Wykres 26. Nominalny PKB a napływ BIZ 2010–2019 w Polsce

„Zawody przyszłości”



Wykres 27. Migracja do „zawodów przyszłości” w porównaniu z innymi zawodami w latach 2015–2019 w Polsce

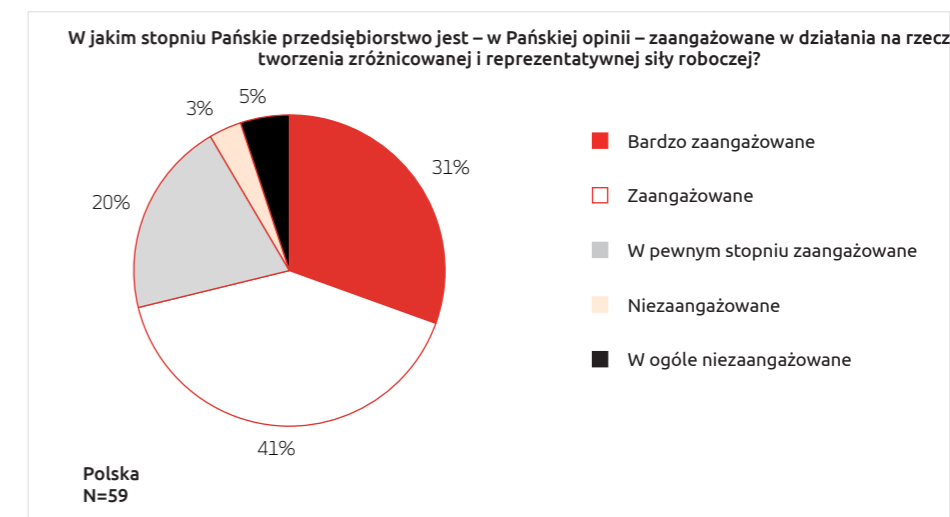
W tym pięcioletnim okresie drastycznie spadł w Polsce przyrost wykwalifikowanych pracowników w „zawodach przyszłości”.

Dane migracyjne LinkedIn i Banku Światowego, dokąd wyjeżdżają i skąd przyjeżdżają wykwalifikowani pracownicy

„Drenaż mózgow” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgow” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Niemcy	81%/87%	-1,61	Ukraina	67%/40%	+2,59
Szwajcaria	70%/73%	-1,27	Indie	37%/60%	+1,66
Holandia	93%/80%	-0,85	Białoruś	22%/20%	+1,62
Hiszpania	93%/67%	-0,70	Turcja	26%/13%	+1,27
Australia	89%/80%	-0,58	Brazylia	74%/40%	+0,75

Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranym) w danym okresie, pomnożona przez 10 000. Roczna średnia, styczeń 2017–grudzień 2019
 GBGR/GBTR – F&M 2018 Global Barometer of Gay Rights@ oraz F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™.

Kluczowe wnioski z badania Open For Business



Wykres 28. Poziom zaangażowania na rzecz różnicowanej i reprezentatywnej siły roboczej w polskich przedsiębiorstwach

Rumunia

Dane dotyczące osób LGBT

Przegląd praw osób LGBT	
Równość małżeństw	✗
Rejestrowany związek partnerski	✗
Przepisy o przestępstwach z nienawiści wobec osób LGBT+	✓
Uznanie osób transpłciowych	✓
Dozwolona adopcja przez osoby LGBT+	✓
Przepisy o niedyskryminacji osób LGBT+ w miejscu pracy	✓

Ranking regionalne i światowe:

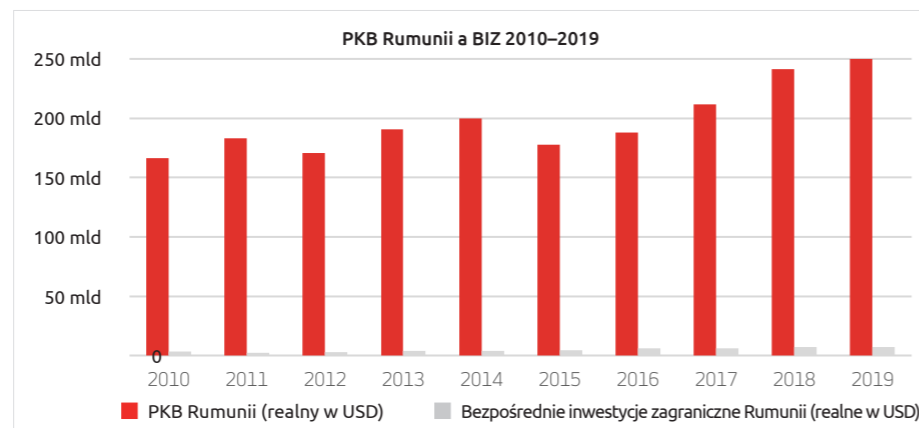
Wynik ILGA-Europe Rainbow Europe: 19%; Miejsce w rankingu 39/49
 Wynik F&M 2018 Global Barometer of Gay Rights®: 78%/Ocena: C
 Wynik F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™: 40%/Ocena: F

Kluczowe dane z badania pochodzą z raportu Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2020 r. „A Long way to go for LGBTI Equality” (Długa droga do równości osób LGBTI).

- Czuli się dyskryminowani w pracy z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich 12 miesięcy (23%)
- Doświadczyli ataku fizycznego lub na tle seksualnym z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich pięciu lat (15%)
- Nękanie z powodu przynależności do społeczności LGBTI w ciągu ostatnich 12 miesięcy (44%)

Dane ekonomiczne

Wzrost i inwestycje



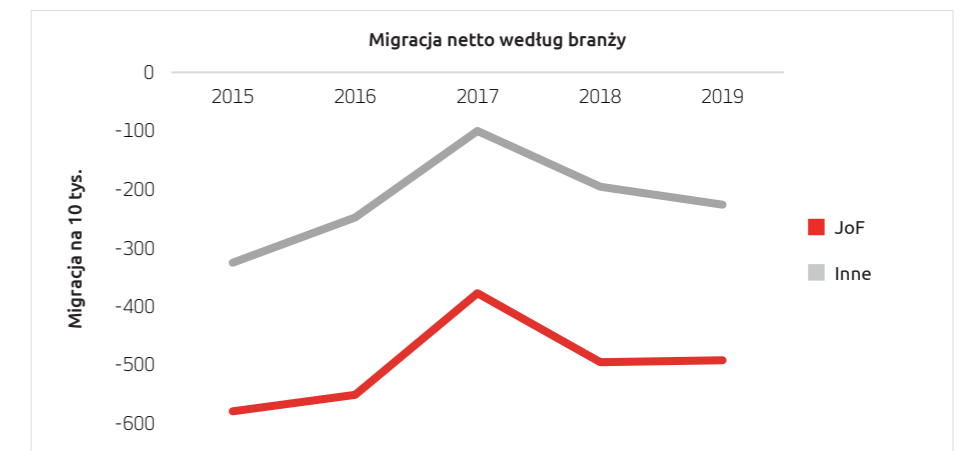
Wykres 29. Nominalny PKB a napływ BIZ 2010–2019 w Rumunii

Dane migracyjne LinkedIn i Banku Światowego, dokąd wyjeżdżają i skąd przyjeżdżają wykwalifikowani pracownicy

„Drenaż mózgow” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgow” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Wielka Brytania	93%/87%	-8,11	Mołdawia	52%/40%	+1,27
Niemcy	81%/87%	-3,31	Turcja	26%/13%	+0,35
Holandia	93%/80%	-1,91	Włochy	78%/60%	+0,27
Francja	96%/93%	-1,15	Indie	37%/60%	+0,06
Iran	7%/20%	-0,98	Katar	15%/13%	+0,06

Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranym) w danym okresie, pomnożona przez 10 000. Roczna średnia, styczeń 2017–grudzień 2019
 GBGR/GBTR – F&M 2018 Global Barometer of Gay Rights® oraz F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™.

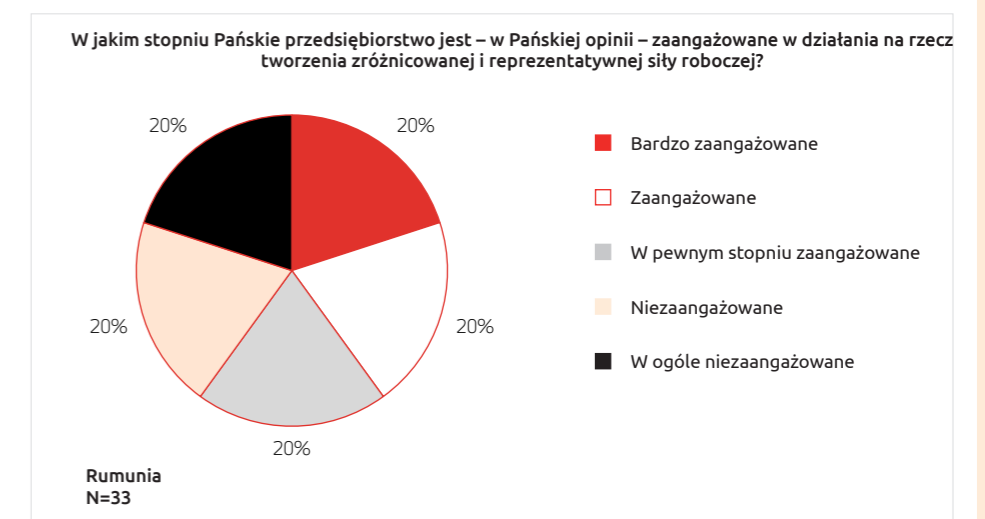
„Zawody przyszłości”



Wykres 30. Migracja do „zawodów przyszłości” w porównaniu z innymi zawodami w latach 2015–2019 w Rumunii

Po nieznacznym zmniejszeniu w 2017 r. Rumunia nadal traci wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza tych z „zawodów przyszłości”.

Kluczowe wnioski z badania Open For Business



Wykres 31. Poziom zaangażowania na rzecz różnicowej i reprezentatywnej siły roboczej w polskich przedsiębiorstwach

Ukraina

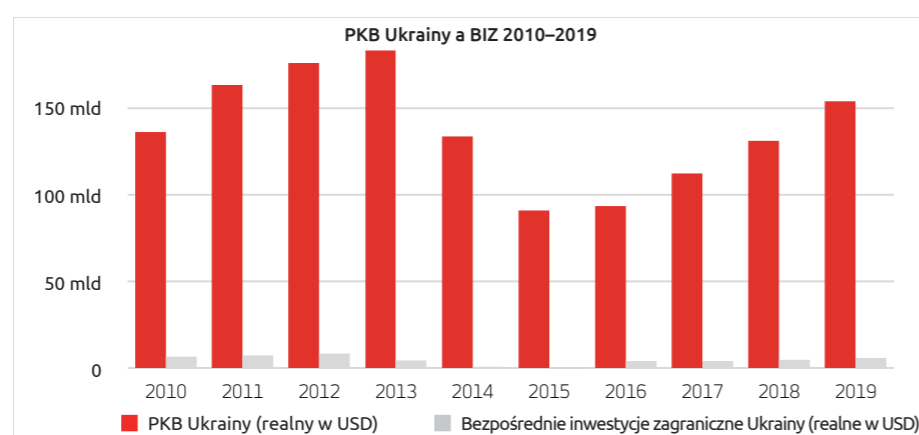
Dane dotyczące osób LGBT

Przegląd praw osób LGBT	
Równość małżeństw	✗
Rejestrowany związek partnerski	✗
Przepisy o przestępstwach z nienawiści wobec osób LGBT+	✓
Uznanie osób transpłciowych	✓
Dozwolona adopcja przez osoby LGBT+	✓
Przepisy o niedyskryminacji osób LGBT+ w miejscu pracy	✓

Ranking regionalne i światowe: Wynik ILGA-Europe Rainbow Europe: 22%; Miejsce w rankingu 36/49
 Wynik F&M 2018 Global Barometer of Gay Rights®: 67%/Ocena: D
 Wynik F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™: 40%/Ocena: F

Dane ekonomiczne

Wzrost i inwestycje



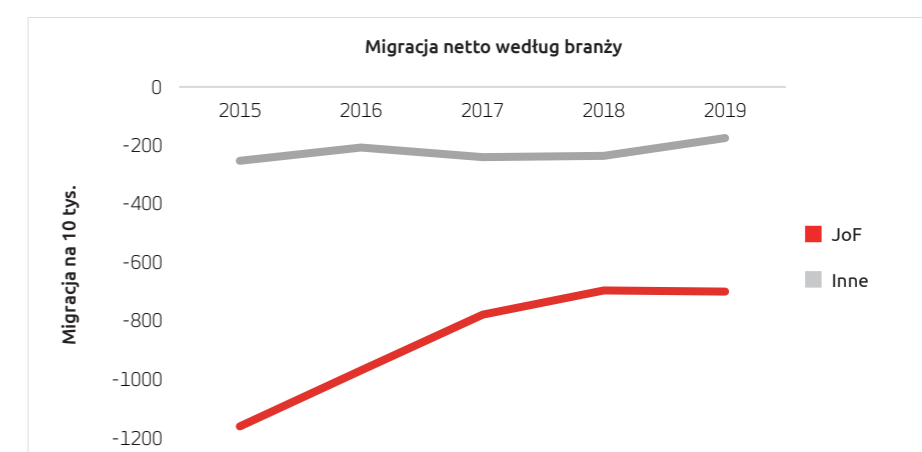
Wykres 32. Nominalny PKB a napływ BIZ 2010–2019 na Ukrainie

Dane migracyjne LinkedIn i Banku Światowego, dokąd wyjeżdżają i skąd przyjeżdżają wykwalifikowani pracownicy

„Drenaż mózgow” – odpływ pracowników do danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Odpływ netto do danego kraju	„Pozyskiwanie mózgow” – zatrudnianie pracowników z danych krajów	Wynik GBGR/GBTR	Pozyskiwanie netto z tego kraju
Stany Zjednoczone	74%/33%	-8,78	Indie	37%/60%	+0,45
Polska	67%/47%	-5,75	Turcja	26%/13%	+0,23
Niemcy	81%/87%	-2,82	Kazachstan	33%/27%	+0,10
Kanada	96%/80%	-2,41	Egipt	22%/13%	+0,09
Wielka Brytania	93%/87%	-1,31	Mołdawia	52%/40%	+0,09

Kraje pozyskujące/tracące pracowników – zysk lub utrata netto pracowników z innego kraju podzielona przez średnią liczbę użytkowników LinkedIn w kraju docelowym (lub wybranym) w danym okresie, pomnożona przez 10 000. Roczna średnia, styczeń 2017–grudzień 2019
 GBGR/GBTR – F&M 2018 Global Barometer of Gay Rights® oraz F&M 2017 Global Barometer of Transgender Rights™.

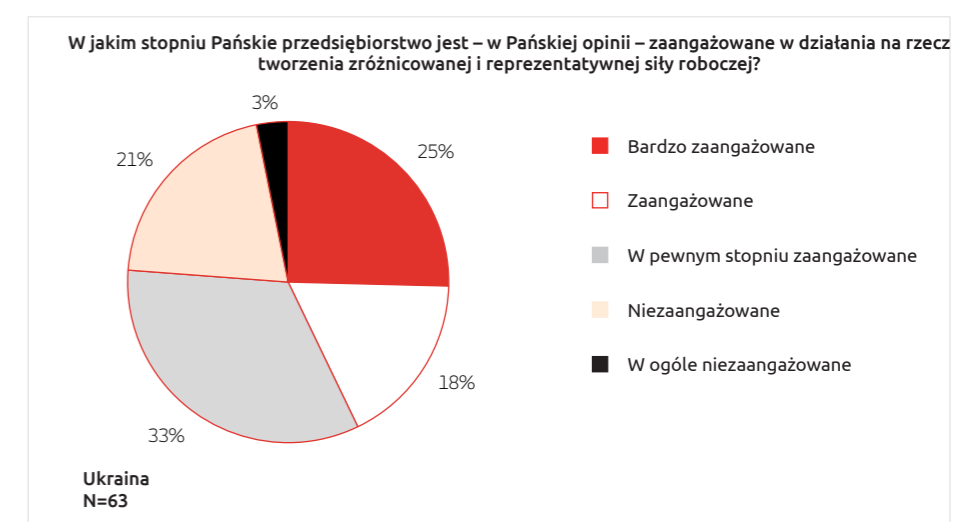
„Zawody przyszłości”



Wykres 33. Migracja do „zawodów przyszłości” w porównaniu z innymi zawodami w latach 2015–2019 na Ukrainie

Sytuacja Ukrainy pod względem utraty wykwalifikowanych pracowników z „zawodach przyszłości” nieznacznie się poprawiła.

Kluczowe wnioski z badania Open For Business



Wykres 34. Poziom zaangażowania na rzecz różnicowanej i reprezentatywnej siły roboczej w ukraińskich przedsiębiorstwach

Metodologia i źródła

- A Raport techniczny z badania
- B Dane szacunkowe dotyczące zdrowia publicznego
- C Dane szacunkowe dotyczące krajowej produktywności
- D Metodologia z zastosowaniem globalnych barometrów F&M
- E Równość małżeństw cywilnych i The Business Case (dokument z IBEC)

A – Raport techniczny z badania

Info Sapiens, firma z Kijowa, zajmująca się badaniem rynku, przeprowadziła badanie w czterech krajach: Węgrzech, Polsce, Rumunii i Ukrainie.

Terminy prac w terenie

- Ukraina: 12 listopada 2020–28 listopada 2020. Ze względu na problemy techniczne aktywny etap rekrutacji rozpoczął się 18 listopada.
- Polska: 13 listopada 2020–18 listopada 2020.
- Węgry: 9 listopada 2020–19 listopada 2020.
- Rumunia: 9 listopada 2020–18 listopada 2020.

Osobne linki do ankiet dla poszczególnych krajów zostały również wysłane do osób kontaktowych Open for Business w tych czterech krajach. Wszystkie linki OFB udostępniono 11 listopada lub później i dezaktywowano 7 grudnia 2020 roku.

Metoda badania i rekrutacja:

- Ukraina: Przeprowadzono rekrutację telefoniczną i internetową (e-mail). Link do ankiety udostępniono respondentom, a ci indywidualnie ją wypełniali.
- Polska: Przygotowany przez polskich partnerów w terenie internetowy panel umożliwił przeprowadzenie badania bez rekrutacji telefonicznej. Link udostępniono w panelu i uprawnieni respondenci wzięli udział w badaniu.
- Węgry: Przeprowadzono rekrutację telefoniczną. Rekruter wypełniał ankietę wspólnie z uprawnionym do udziału w badaniu respondentem tuż po zakończeniu rekrutacji.
- Rumunia: Przeprowadzono rekrutację telefoniczną. Link do ankiety udostępniono respondentom, a ci indywidualnie ją wypełniali.

Liczebność próby: 190 respondentów w czterech krajach (Ukraina, Polska, Węgry, Rumunia)

Kraj	Rekrutacja	Liczebność próby
Ukraina	Rekrutacja przez Info Sapiens	30
	Rekrutacja przez OFB	33
	Łącznie	63
Polska	Rekrutacja przez Info Sapiens	42
	Rekrutacja przez OFB	17
	Łącznie	59
Węgry	Rekrutacja przez Info Sapiens	30
	Rekrutacja przez OFB	5
	Łącznie	35
Rumunia	Rekrutacja przez Info Sapiens	30
	Rekrutacja przez OFB	3
	Łącznie	33
Ogółem		190

Kryteria kwalifikacyjne:

- Wyższa kadra kierownicza ds. zasobów ludzkich – co najmniej trzy lata pracy w dziale zasobów ludzkich
- Średnie i duże przedsiębiorstwa (50+ pracowników)
- Miękki limit w przypadku organizacji międzynarodowych.

Długość rozmowy

Rozmowa trwała około siedmiu do ośmiu minut.

Ważenie

Nie zastosowano ważenia w bieżącym badaniu.

Wprowadzanie i przetwarzanie danych

Odpowiedzi respondentów zarejestrowano automatycznie. Pytania otwarte przetłumaczono na język angielski. Przetwarzanie danych przeprowadzono za pomocą oprogramowania IBM SPSS

Trudności i problemy

Podczas realizacji projektu nie wystąpiły poważniejsze problemy. Ankietę przeprowadzono bezproblemowo i była ona zrozumiała dla przedstawicieli kadry kierowniczej ds. zasobów ludzkich we wszystkich krajach. W razie pytań/wątpliwości respondenci mogli skorzystać z pomocy osób kontaktowych z Info Sapiens (partnerzy terenowi firmy) i byli w stanie udzielić odpowiedzi na wszystkie pytania.

B – Metodologia obliczania kosztów opieki zdrowotnej w związku z dyskryminacją osób LGBT+

Metodologia szacowania kosztów ponoszonych przez gospodarkę Europy Środkowo-Wschodniej z powodu wirusa HIV i depresji w społeczności LGBT+ opiera się na przeprowadzonej w Indiach analizie Banku Światowego, która jest przygotowywana według ogólnościowych dobrych praktyk w zakresie określania ekonomicznych skutków chorób.

Stosowaną do określenia kosztu całkowitego danej choroby miarą jej wpływu na zdrowie jest wskaźnik DALY (lata życia skorygowane niepełnosprawnością). Metoda ta jest zalecana przez Komisję ds. Makroekonomii i Zdrowia Światowej Organizacji Zdrowia. Wskaźnik ten określa sumę lat życia przeżytych z niepełnosprawnością i lat życia utraconych z powodu choroby.

Wskaźniki DALY określają skumulowaną liczbę lat utraconej produkcji gospodarczej.

Przy każdej kalkulacji zastosowaliśmy scenariusz optymistyczny i pesymistyczny w celu odzwierciedlenia różnych danych szacunkowych dotyczących wielkości populacji LGBT+ i współczynnika chorobowości dla określonej choroby. W ten sposób powstaje ostrożny zakres dla kosztów ekonomicznych, dzięki czemu nie dochodzi do przeszacowania tych kosztów.

Poniżej opisano poszczególne etapy obliczeń:

- Obliczenie chorobowości dla określonej choroby wśród osób LGBT+. Założenie jest takie, że przy braku dyskryminacji osób LGBT+ poziom zachorowań byłby podobny jak w populacji ogółem.
1. Użycie tego wskaźnika pomnożonego przez szacunkową populację osób LGBT+ pozwala określić liczbę osób LGBT+ cierpiących na chorobę w wyniku dyskryminacji tej społeczności.
 2. Określenie odsetka całej populacji, u którego występuje choroba w wyniku dyskryminacji osób LGBT+.
 3. Pomnożenie tego odsetka przez łączną liczbę lat życia skorygowanych niepełnosprawnością (DALY) dla danej choroby w celu określenia liczby lat życia skorygowanych niepełnosprawnością (DALY) przypisywanych dyskryminacji osób LGBT+.
 4. Pomnożenie liczby lat życia skorygowanych niepełnosprawnością (DALY) przez jednokrotność do trzykrotności dochodu na mieszkańca w celu obliczenia utraconej produkcji gospodarczej, zgodnie z zaleceniami Światowej Organizacji Zdrowia.

Przykładowa kalkulacja kosztów, jakie generuje depresja z powodu dyskryminacji osób LGBT+ w Rumunii (scenariusz optymistyczny):

1. Współczynnik nadmiernej chorobowości = chorobowość w populacji LGBT+ minus chorobowość w populacji ogółem
6,5% = 11,5% - 5,0%
2. Nadmierna liczba osób LGBT+ z depresją = współczynnik nadmiernej chorobowości * szacunkowa populacja LGBT+ (15-54)
21 665 = 6,5% × 333 310
3. Nadmierna liczba osób LGBT+ jako odsetek całkowitej liczby populacji dotkniętej chorobą = nadmierna liczba osób LGBT+ z depresją / całkowita liczba Rumunów z depresją
2,2% = 21 665 / 982 000
4. Nadmierna liczba lat życia skorygowanych niepełnosprawnością DALY dla depresji z powodu dyskryminacji osób LGBT+ = nadmierna liczba osób LGBT+ jako odsetek całej populacji dotkniętej chorobą * liczba lat życia skorygowanych niepełnosprawnością DALY z powodu depresji
183,58 = 2,2% × 8 321,20
5. Koszt ekonomiczny = nadmierna liczba lat życia skorygowanych niepełnosprawnością DALY z powodu dyskryminacji osób LGBT+ * trzykrotność dochodu na mieszkańca
7 056 816,54 USD = 183,58 × 38 439 USD

C – Metodologia obliczania różnic w wynagrodzeniach lub utraconej produktywności z powodu dyskryminacji osób LGBT+

Nasze obliczenia różnic w wynagrodzeniach są również zgodne z modelem stosowanym przez Bank Światowy.

1. Obliczenie całkowitego dochodu uzyskanego przez wszystkich pracujących ludzi w kraju.
2. Pomnożenie tej sumy przez odsetek szacowanej populacji LGBT+ pozwala obliczyć wysokość całkowitego potencjalnego wynagrodzenia społeczności LGBT+. Przyjęliśmy 3% współczynnik zachorowalności wśród osób LGBT+ jako ostrożny szacunek.
3. Pomnożenie całkowitej potencjalnej wartości wynagrodzeń społeczności LGBT+ przez 15% pozwala uzyskać szacunkową wartość utraconej produktywności.

Przykładowa kalkulacja utraconej produktywności z powodu dyskryminacji osób LGBT+ w Polsce w USD (scenariusz optymistyczny):

1. Całkowity dochód z pracy = ludność pracująca * średni roczny dochód
262 830 006 399 USD = 16 644 000 * 15 791,28 USD
2. Całkowita potencjalna wysokość wynagrodzeń społeczności LGBT+ = całkowity dochód z pracy * zachorowalność pracowników LGBT+
7 884 900 192 USD = 262 830 006 399 USD * 0,03
3. Utracone wynagrodzenia = całkowita potencjalna wysokość wynagrodzeń społeczności LGBT+ * 15%
1 182 735 029 USD

D – Metodologia wykorzystująca globalne barometry F&M

F&M Global Barometers to barometry praw człowieka, które mierzą, w jakim stopniu kraje chronią lub prześladują swoje mniejszości ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową. **Global Barometer of Gay Rights (GBGR®)** składa się z 27 pozycji, zoperacjonalizowanych na podstawie międzynarodowych zasad praw człowieka i koncentruje się prawach mniejszości seksualnych (tabela 1). **Global Barometer of Transgender Rights (GBTR™)** to siostrzany barometr GBGR, składający się z 15 pozycji, które służą do oceny obaw dotyczących mniejszości ze względu na tożsamość płciową (tabela 2).

Światowe barometry F&M zapewniają ramy do obiektywnego dokumentowania oraz jednolitego monitorowania i analizowania globalnego postępu w zakresie ochrony praw osób LGBT. Są to pierwsze tego rodzaju wskaźniki, które pozwalają na porównanie krajów pod względem ich wyników w zakresie praw osób LGBT w jednolitej skali, w odniesieniu do tych samych kwestii praw człowieka i w perspektywie wieloletniej.

W najnowszym zestawieniu danych światowych barometrów 203 kraje zostały sklasyfikowane w skali ocen od A do F pod względem ochrony mniejszości ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową (SOGI):

Globalne barometry służą do oceny krajów w skali od 0 do 100 procent w zależności od tego, czy chronią one osoby LGBT czy też je prześladują. W ramach barometrów do oceny pozycji stosuje się zmienne binarne, 0 lub 1. Każda pozycja w światowych barometrach jest ważona w równym stopniu. Kraj otrzyma jeden punkt, jeżeli dane potwierdzą, że określona pozycja jest pozytywna, a zero, jeżeli jest negatywna. Na przykład pozycja „**Brak kary śmierci za orientację seksualną**” otrzymałaby jedynkę, gdyby w danym kraju nie było kary śmierci za orientację seksualną, zaś gdyby obowiązywała w nim taka kara, otrzymałaby zero.

Kategoria GBGR/GBTR	Wynik GBGR/GBTR	Odpowiednia ocena z świadectwa praw człowieka	Definicja oceny
Ochrona	90–100%	A	Celujący
Tolerancja	80–89%	B	Bardzo dobry
Opór	70–79%	C	Dobry
Nietolerancja	60–69%	D	Dopuszczający
Prześladowanie	0–59%	F	Niedostateczny

Pozycje pogrupowano w pięciu wymiarach:

Wymiar I: Ochrona de iure

Wymiar II: Ochrona de facto

Wymiar III: Wspieranie praw osób LGBT

Wymiar IV: Prawa społeczno-ekonomiczne

Wymiar V: Prześladowanie społeczne

Takie pogrupowanie pozwala na szeroko zakrojoną analizę nie tylko ochrony prawnej mniejszości LGBT w danym kraju, ale również praktycznej ochrony, analizę oddolnej aktywności społeczeństwa obywatelskiego oraz społecznych zabezpieczeń (lub ich braku) przed przemocą skierowaną wobec osób LGBT.

Cechą charakterystyczną barometrów jest to, że dane są **trzykrotnie weryfikowane**. Proces trzykrotnej weryfikacji jest złożony i rygorystyczny. Do tej pory zatrudniono ponad 50 ekspertów z ponad 40 krajów, aby zapewnić dokładność i integralność zbioru danych globalnych barometrów.

Tabela 1: Tabela wyników GBGR

Lp.	Światowy barometr praw gejów GBGR – tabela wyników
OCHRONA DE IURE MNIEJSZOŚCI SEKSUALNYCH	
1	Brak kary śmierci za orientację seksualną
2	Brak kary dożywotniego więzienia za orientację seksualną
3	Brak kary pozbawienia wolności za orientację seksualną
4	Brak penalizacji orientacji seksualnej
5	Przepisy dotyczące przestępstw z nienawiści obejmują orientację seksualną
6	Nie obowiązuje ograniczenie ani zakaz służby wojskowej dla mniejszości seksualnych
7	Związki partnerskie dla mniejszości seksualnych są dozwolone
8	Małżeństwa osób tej samej płci są dozwolone
OCHRONA DE FACTO (OBYWATELSKA I POLITYCZNA) MNIEJSZOŚCI SEKSUALNYCH	
9	Brak możliwości arbitralnego aresztowania ze względu na orientację seksualną
10	Głowa państwa popiera legalizację homoseksualizmu
11	Głowa państwa popiera związki partnerskie/małżeństwa osób tej samej płci
12	Większość obywateli akceptuje homoseksualizm
13	Przepisy dotyczące mowy nienawiści obejmują orientację seksualną
14	Mniejszości seksualne mają prawo do prywatności
15	Prawo do sprawiedliwego procesu bez względu na orientację seksualną
WSPARCIE PRAW OSÓB LGBT	
16	Organizacje LGBT mogą być legalnie rejestrowane
17	Organizacje LGBT istnieją
18	Organizacje LGBT mogą organizować pokojowe i bezpieczne zgromadzenia
19	Parady równości LGBT są dozwolone przez państwo
20	Służby bezpieczeństwa chronią uczestników parad równości LGBT
PRAWA SPOŁECZNO-EKONOMICZNE	
21	Przepisy antidyskryminacyjne o równym dostępie do mieszkań obejmują orientację seksualną
22	Przepisy antidyskryminacyjne o miejscu pracy obejmują orientację seksualną
PRZEŚLADOWANIA SPOŁECZNE	
23	Brak znanych przypadków morderstw popełnionych na osobach z mniejszości seksualnych
24	Brak znanych przypadków przemocy wobec osób z mniejszości seksualnych
25	Przestępstwa na tle orientacji seksualnej są zgłaszane na policję
26	Pary tej samej płci mogą wspólnie adoptować dzieci
27	Brak dyskryminacji w dostępie do opieki medycznej ze względu na orientację seksualną

Tabela 2: Tabela wyników GBTR z dwoma dodatkowymi pozycjami, które zostaną wprowadzone do zbioru danych z 2018 r.

Światowy barometr praw osób transpłciowych GBTR – tabela wyników	
OCHRONA DE IURE MNIEJSZOŚCI PŁCIOWYCH	
1	W państwie uznaje się prawnie tożsamość płciową
2	Brak penalizacji tożsamości płciowej
3	Osoby należące do mniejszości płciowych mogą odbywać służbę wojskową
4	Brak wymogu przeprowadzenia zmiany fizjologicznej do uznania tożsamości płciowej
5	Brak wymogu diagnozy psychiatrycznej do uznania tożsamości płciowej
OCHRONA DE FACTO (OBYWATELSKA I POLITYCZNA) MNIEJSZOŚCI PŁCIOWYCH	
6	Brak możliwości arbitralnego aresztowania z powodu tożsamości płciowej
WSPARCIE PRAW OSÓB LGBT	
7	Organizacje LGBT mogą być legalnie rejestrowane
8	Organizacje LGBT istnieją
9	Organizacje LGBT mogą organizować pokojowe i bezpieczne zgromadzenia
10	Parady równości LGBT są dozwolone przez państwo
11	Służby bezpieczeństwa chronią uczestników parad równości LGBT
PRAWA SPOŁECZNO-EKONOMICZNE	
12	Przepisy antidyskryminacyjne o równym dostępie do mieszkań obejmują tożsamość płciową
13	Przepisy antidyskryminacyjne o miejscu pracy obejmują tożsamość płciową
PRZEŚLADOWANIA SPOŁECZNE	
14	Brak znanych przypadków morderstw popełnionych na osobach z mniejszości płciowych
15	Brak znanych przypadków przemocy wobec osób z mniejszości płciowych
16	Przestępstwa na tle tożsamości płciowej są zgłaszane na policję
17	Brak dyskryminacji w dostępie do opieki medycznej ze względu na tożsamość płciową

Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z F&M Global Barometers: Główna osoba kontaktowa: Dr Susan Dicklitch-Nelson, gbgr@fandm.edu.

E – Równość cywilnych związków małżeńskich i argumenty biznesowe



Wspieranie równości cywilnych związków małżeńskich jest korzystne dla działalności, pracowników i dla Irlandii.

Korzyści dla Irlandii

- Irlandia jest zróżnicowanym społeczeństwem i otwartą gospodarką, dzięki czemu kraj ten cieszy się opinią tolerancyjnego i sprzyjającego inkluzji. Tolerancja i akceptacja różnorodności są postrzegane przez przedsiębiorstwa i ludzi jako oznaka podstaw kultury sprzyjających kreatywności, która jest kluczowa do osiągnięcia sukcesu.
- Kapitał ludzki jest kluczem do wzrostu gospodarczego. Konkurencyjność można osiągnąć dzięki wysoko wykwalifikowanym, kreatywnym i zdolnym do adaptacji pracownikom, dlatego możliwość przyciągania i zatrzymywania największych talentów ma kluczowe znaczenie. Reputacja Irlandii jako przyjaznego kraju, który respektuje różnorodność i inkluzję, pomaga przyciągnąć i zatrzymać lokalne oraz zagraniczne talenty. Badania wykazały, że na przykład milenialsi będą wybierać miejsce zamieszkania i pracy, kierując się kryteriami takimi jak m.in. uznanie i szacunek dla nich jako jednostek.
- Wiele organizacji wprowadziło zdecydowaną politykę różnorodności i inkluzji, która jest uważana za kluczową dla etosu ich działalności i tworzenia warunków do rozwoju pracowników. Polityka ta może stracić na znaczeniu, jeśli kraj, w którym działa dane przedsiębiorstwo, zostanie uznany za miejsce nie w pełni sprzyjające różnorodności pracowników. Organizacje międzynarodowe preferują kraje, w których ich pracownicy mogą liczyć na wsparcie i równe traktowanie, ponieważ mają świadomość, że prowadzi to do większej wydajności i większego zasięgu rynku.
- Wspieranie cywilnych związków małżeńskich dodatkowo umacnia reputację Irlandii jako dobrego miejsca do prowadzenia działalności gospodarczej.

Korzyści dla działalności gospodarczej

- Różnorodność i inkluzja stwarzają realne możliwości osiągnięcia kluczowych celów biznesowych, znalezienia bardziej efektywnych rozwiązań dla problemów i stworzenia warunków, w których przedsiębiorczość, kreatywność i innowacyjność mogą się rozwijać.
- O ile inwestorzy są zainteresowani przedsiębiorstwami, które są w dobrej sytuacji finansowej, o tyle coraz częściej zwracają uwagę również na czynniki takie jak zaangażowanie na rzecz różnorodności, ponieważ wysuwane są argumenty biznesowe na rzecz korzyści, jakie w ostatecznym rachunku przynosi różnorodność.
- Dobre wyniki organizacji zależą między innymi od tego, czy pracownicy czują się komfortowo i są wspierani jako jednostki w swoim środowisku oraz czy oferują różnorodne i sprzyjające włączeniu miejsca pracy.
- Wiele przedsiębiorstw wprowadziło silną politykę różnorodności, która obejmuje lesbijki, gejów, osoby biseksualne i transpłciowe (LGBT) oraz stanowi podstawę ich kultury i etosu. Jeśli organizacje zobowiązują się do otwartości, poszanowania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, wspieranie równości małżeństw może być sygnałem dla pracowników i klientów o ich zaangażowaniu na rzecz inkluzji.

Korzyści dla pracowników

- Ludzie osiągają najlepsze wyniki, kiedy mogą być sobą i dobrze czują się w swoim środowisku.
- Środowisko pracy, w którym docenia się odmienność i zachęca ludzi, by w pełni oddawali się swojej pracy, zwiększa zaangażowanie pracowników, ich indywidualne wyniki i pewność siebie, a także pozwala firmom działać zgodnie z ich wartościami.
- Wspieranie cywilnych związków małżeńskich jest dla pracowników dowodem na to, że przedsiębiorstwo zobowiązuje się do poszanowania godności i szacunku wobec wszystkich pracowników.
- Irlandia ma szansę dołączenia do innych krajów akceptujących równość małżeństw i zapewniających pracownikom i innym zainteresowanym stronom swobodę prowadzenia życia, w pełni wykorzystując swój potencjał.

Referendum dotyczy wyłącznie równości cywilnych związków małżeńskich. Nie ma wpływu na małżeństwa wyznaniowe.

Źródła

- 1 The Globe Post (2018) „Romania’s Referendum Proves LGBT Citizens’ Rights are Far from Protected”, tekst dostępny pod adresem <https://theglobe.post.com/2018/10/14/romania-referendum-lgbt/>
- 2 Euronews (2020) „Hungary’s new anti-transgender law is threatening to set hard-won LGBT rights back decades”, tekst dostępny pod adresem <https://www.euronews.com/2020/06/01/hungary-s-new-anti-transgender-law-is-threatening-to-set-hard-won-lgbt-rights-back-decades>
- 3 BBC News (2020) „Hungary bans same-sex couples from adopting children”, tekst dostępny pod adresem <https://www.bbc.com/news/world-europe-55324417>
- 4 France24 (2020) „LGBT-free zones’ in Poland are ‘unacceptable’, says EU Commissioner for Equality”, tekst dostępny pod adresem <https://www.france24.com/en/europe/20200629-helena-dalli-eu-commissioner-for-equality-lgbt-free-zones-in-poland-are-unacceptable>
- 5 France24 (2015) „Masked men attack Ukraine gay rights activists”, tekst dostępny pod adresem <https://www.france24.com/en/20150815-masked-men-attack-ukraine-gay-rights-activists-odessa>
- 6 Deutsche Welle (2019) „Homophobia in Poland still deeply entrenched”, tekst dostępny pod adresem <https://www.dw.com/en/homophobia-in-poland-still-deeply-entrenched/a-49720087>
- 7 „Los Angeles Times” (2020) „Amid growing hostility, some in Poland’s LGBTQ community make a difficult choice: Leave”, tekst dostępny pod adresem <https://www.latimes.com/world-nation/story/2020-08-06/lgbt-people-poland-choosing-to-leave>
- 8 „Barron’s” (2020) „Hungary MPs Approve Package Of Anti-LGBT Measures”, tekst dostępny pod adresem <https://www.barrons.com/news/hungary-mps-pass-package-of-anti-lgbt-measures-01608041404>
- 9 „Forbes” (2020) „Transgender people in Hungary Lose Right to Gender Recognition”, tekst dostępny pod adresem <https://www.forbes.com/sites/jamiewareham/2020/05/19/hungary-makes-it-impossible-for-transgender-people-to-legally-change-gender/?sh=1621bb33698e>
- 10 Hatter Society (2016) „They Can be Anything? Employment and Workplace Issues against LGBTQI People in Hungary”, tekst dostępny pod adresem <https://en.hatter.hu/publications/they-can-be-anything>
- 11 „The Independent” (2019) „Coca Cola Advert Featuring Gay Couples Kissing Causes Outrage in Hungary”, tekst dostępny pod adresem <https://www.independent.co.uk/life-style/coca-cola-advert-hungary-gay-couples-kissing-lgbt-pride-a9040836.html>
- 12 ILGA-Europe (2020) „Annual Review 2020”, tekst dostępny pod adresem <https://www.ilga-europe.org/annualreview/2020>
- 13 ILGA-Europe (2020) „Rainbow Europe”, tekst dostępny pod adresem <https://www.rainbow-europe.org>
- 14 Reuters (2019) „Conservative Polish magazine issues ‘LGBT-free zone’ stickers”, tekst dostępny pod adresem <https://www.reuters.com/article/us-poland-lgbt-idUSKCN1UJ0HE>
- 15 „The New York Times” (2019) „Anti-Gay Brutality in a Polish Town Blamed on Poisonous Propaganda”, tekst dostępny pod adresem <https://www.nytimes.com/2019/07/27/world/europe/gay-pride-march-poland-violence.html>
- 16 Świder M., Winiewski M. (2017) „Situation of LGBT Persons in Poland”, tekst dostępny pod adresem <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/Situation-of-LGBT-Persons-in-Poland-10.07.pdf>
- 17 Reuters (2020) „IKEA manager in Poland charged for firing employee over anti-gay comments”, tekst dostępny pod adresem <https://www.reuters.com/article/us-ikea-ab-poland-discrimination-idUSKBN23436Z>
- 18 Human Rights Watch (2020) „Romanian Court Slams Law Banning Discussion of Gender in Education”, tekst dostępny pod adresem <https://www.hrw.org/news/2020/12/17/romanian-court-slams-law-banning-discussion-gender-education>
- 19 Council of Europe (2020) „Long-term EU budget 2021–2027 and recovery package”, tekst dostępny pod adresem <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/the-eu-budget/long-term-eu-budget-2021-2027/>
- 20 Statista (2020) „Which Countries are EU Contributors and Beneficiaries?”, tekst dostępny pod adresem <https://www.statista.com/chart/18794/net-contributors-to-eu-budget/>
- 21 ING (2020) „Directional Economics EMEA: Old habits die hard”, tekst dostępny pod adresem <https://think.ing.com/reports/directional-economics-emea-old-habits-die-hard/>
- 22 Daily News Hungary (2020) „Central bank governor: by 2030, Hungary should reach Austria’s economic development level”, tekst dostępny pod adresem <https://dailynewshungary.com/central-bank-governor-by-2030-hungary-should-reach-austrias-economic-development-level/>
- 23 McKinsey & Company (2020) „Flying start: Powering up Hungary for a decade of growth”, tekst dostępny pod adresem <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/flying-start-powering-up-hungary-for-a-decade-of-growth>
- 24 The World Bank (2020) „World Development indicators”, tekst dostępny pod adresem <https://datbank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- 25 Hungarian Tourism Agency 2018, „Hungary’s Industry Overview”, tekst dostępny pod adresem <http://abouthungary.hu/hungarian-tourism-agency/>
- 26 OECD (2019) „OECD Economic Surveys: Hungary”, tekst dostępny pod adresem <https://www.oecd.org/economy/surveys/Hungary-2019-OECD-economic-survey-overview.pdf>
- 27 Fitch Ratings (2020) „Fitch Affirms Hungary at ‘BBB’; Outlook Stable”, tekst dostępny pod adresem <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-hungary-at-bbb-outlook-stable-14-08-2020>
- 28 SGH Report (2019) „Eliminating the wealth gap between Central and Eastern Europe and Western Europe”, tekst dostępny pod adresem https://ssl-www.sgh.waw.pl/en/Documents/sg_h_report_2019/eliminating-wealth-gap_2019_Krynica_ENG-2.pdf
- 29 Deutsche Welle (2020) „Could Poland catch up with Germany’s economy?”, tekst dostępny pod adresem <https://www.dw.com/en/could-poland-catch-up-with-germanys-economy/a-52425523>
- 30 The World Bank (2018) „The World Bank in Poland: Country Snapshot 2018”, tekst dostępny pod adresem <http://pubdocs.worldbank.org/en/104461539636976873/Poland-Snapshot-Oct2018.pdf>
- 31 Polish Government (2017) „Strategy For Responsible Development”, tekst dostępny pod adresem <https://bit.ly/3uxrxwe>
- 32 Romanian Government (2020) „National Plan for Investments and Economic Recovery”, tekst dostępny pod adresem <https://www.mazars.ro/content/download/998831/52165429/version/file/Planul%20National%20de%20Investiti%20si%20Relansare%20Economica.pdf>
- 33 Iacob, R. (2018) „Brain Drain Phenomenon in Romania: What Comes in Line after Corruption?”, tekst dostępny pod adresem https://www.researchgate.net/publication/328131606_Brain_Drain_Phenomenon_in_Romania_What_Comes_in_Line_after_Corruption
- 34 Santander (2020) „Romania: Foreign Investment”, tekst dostępny pod adresem <https://santandertrade.com/en/portal/establish-overseas/romania/investing>
- 35 The World Bank (2018) „Romania Systematic Country Diagnostic”, tekst dostępny pod adresem <https://www.worldbank.org/en/country/romania/publication/romania-systematic-country-diagnostic>
- 36 Romanian Department of Sustainable Development (2018) „Romania’s Sustainable Development Strategy 2030”, tekst dostępny pod adresem <http://dezvoltareurabila.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/03/Romanias-Sustainable-Development-Strategy-2030.pdf>
- 37 Oficjalna strona Prezydenta Ukrainy (2020) „President: Based on the state audit and economic development vectors, the National Economic Strategy until 2030 will be created”, tekst dostępny pod adresem <https://www.president.gov.ua/en/news/prezident-na-osnovi-auditu-derzhavi-ta-vektoriv-rozvitku-eko-65005>
- 38 ADEF Limited (2018) „Ukraine 2030: The Doctrine of Sustainable Development”, tekst dostępny pod adresem <http://www.ukraine2030.org/en>
- 39 Vox Ukraine (2020) „The Economic Costs of Hybrid Wars: The Case of Ukraine”, tekst dostępny pod adresem <https://voxukraine.org/en/the-economic-costs-of-hybrid-wars-the-case-of-ukraine/>
- 40 The Global Economy (2020) „Ukraine: Shadow economy, percent of GDP”, tekst dostępny pod adresem https://www.theglobaleconomy.com/Ukraine/shadow_economy/
- 41 Rząd Ukrainy (2017) „The Export Strategy of Ukraine: Strategic Trade Development Roadmap 2017-2021”, tekst dostępny pod adresem <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=en-GB&isSpecial=True&id=5a3190f8-2e59-411c-830c-cae3306000d4&title=ExportStrategyOfUkraine>
- 42 Wywiad z Endą Kennym, styczeń 2021
- 43 Ibid.
- 44 Ibid.
- 45 „The Path to Marriage Equality in Ireland: A Case Study”, Parker, S., 2017. Więcej informacji pod adresem <https://www.atlanticphilanthropies.org/case-studies/the-path-to-marriage-equality-in-ireland-a-case-study>
- 46 „Yes vote in referendum would be good for Twitter and for Ireland”, „The Irish Times”, 16 kwietnia 2015 r. Więcej informacji pod adresem <https://www.irishtimes.com/opinion/yes-vote-in-referendum-would-be-good-for-twitter-and-for-ireland-1.2177091>
- 47 Wywiad z Karą McGann, grudzień 2020.
- 48 Wywiad z Endą Kennym (zob. s.82)
- 49 The World Bank (2020) „World Development Indicators”, tekst dostępny pod adresem <https://datbank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- 50 Światowe Forum Ekonomiczne (2020) „World Economic Forum Competitiveness Index”, tekst dostępny pod adresem <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020/digest>
- 51 The World Bank (2020) „Doing Business 2020”, tekst dostępny pod adresem <http://documents1.worldbank.org/curated/en/688761571934946384/pdf/Doing-Business-2020-Comparing-Business-Regulation-in-190-Economies.pdf>
- 52 Transparency International (2020) „Corruption Perceptions Index”, tekst dostępny pod adresem <https://www.transparency.org/research/cpi/overview>
- 53 OECD (2020) „Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective”, w: OECD (2020) „Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective”, tekst dostępny pod adresem <https://bit.ly/3aUXMOe>
- 54 OECD (2002) „Foreign Direct Investment for Development: Maximizing Benefits, Minimizing Costs”, tekst dostępny pod adresem <https://www.oecd.org/investment/investmentfordevelopment/1959815.pdf>
- 55 The World Bank (2020) „World Development Indicators”, tekst dostępny pod adresem <https://datbank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&country=GEO>
- 56 UNCTAD (2020) „World Investment Report”, tekst dostępny pod adresem <https://unctad.org/topic/investment/world-investment-report>
- 57 OECD (2017) „Poland: Trade and Investment Statistical Note”, tekst dostępny pod adresem <http://www.oecd.org/investment/POLAND-trade-investment-statistical-country-note.pdf>
- 58 OECD (2017) „Hungary: Trade and Investment Statistical Note”, tekst dostępny pod adresem <http://www.oecd.org/investment/HUNGARY-trade-investment-statistical-country-note.pdf>
- 59 German Advisory Group (2018) „The economic impact of FDI on Ukraine”, tekst dostępny pod adresem https://www.beratergruppe-ukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2018/05/PS_01_2018_en.pdf
- 60 Nordea (2020) „Foreign Direct investment in Ukraine”, tekst dostępny pod adresem <https://www.nordeatrade.com/fj/explore-new-market/ukraine/investment>
- 61 Open For Business (2019) „The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Kenya”, tekst dostępny pod adresem <https://drive.google.com/file/d/1qBeumxNW55O99ib4ITJ0TorycHYScGw5/view>
- 62 Open For Business (2020) „Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness”, tekst dostępny pod adresem <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/5fd868101205de108b98cf5b/1608017961484/Working+Globally.pdf>
- 63 Budapest Stock Exchange (2021) „BSE ESG”, tekst dostępny pod adresem <https://www.bse.hu/Issuers/corporate-governance-recommendations/bse-esg>
- 64 Warsaw Stock Exchange (2021) „GPW Launches the WIG-ESG Index”, tekst dostępny pod adresem https://www.gpw.pl/news?cmn_id=108701&title=GPW+Launc hes+the+WIG-ESG+Index
- 65 Bucharest Stock Exchange (2021) „Bucharest Stock Exchange launches the first ESG – focused initiative on the Romanian capital market”, tekst dostępny pod adresem <https://www.bvb.ro/AboutUs/MediaCenter/Presstern/Bucharest-Stock-Exchange-launches-the-first-ESG-focused-initiative-on-the-Romanian-capital-market/5170>
- 66 EU Observer (2017) „EU medicines agency reveals new home preferences”, tekst dostępny pod adresem <https://euobserver.com/regions/139272>
- 67 Ibid.
- 68 Ibid.
- 69 The World Bank and LinkedIn (2020) „Digital Data for Development”, tekst dostępny pod adresem <https://linkedindata.worldbank.org>
- 70 Szulc L. (2019) „Queer Poles in UK: Identity, Migration and Social Media”, tekst dostępny pod adresem <http://eprints.lse.ac.uk/101767/>
- 71 Stella F., Gawlewicz A., Flynn M. (2016) „Intimate Migrations: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Migrants in Scotland”, tekst dostępny pod adresem <http://eprints.gla.ac.uk/132870/>
- 72 Ibid.
- 73 UNAIDS (2019) „Country Factsheet – Romania 2019”, tekst dostępny pod adresem <https://www.unaids.org/en/regionscountries/countries/romania>
- 74 Świder M., Winiewski M. (2017) „Situation of LGBT Persons in Poland 2015–2016”, tekst dostępny pod adresem <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/Situation-of-LGBT-Persons-in-Poland-10.07.pdf>
- 75 The EMIS Network (2019) „EMIS-2017 – The European Men-Who-Have-Sex-With-Men Internet Survey. Key findings from 50 countries”, tekst dostępny pod adresem <https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/European-MSM-internet-survey-2017-findings.pdf>
- 76 Światowa Organizacja Zdrowia (2017) „Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates”, tekst dostępny pod adresem https://www.who.int/mental_health/management/depression/prevalence_global_health_estimates/en/
- 77 „Time Magazine” (2020) „Why a Children’s Book Is Becoming a Symbol of Resistance in Hungary’s Fight Over LGBT Rights”, tekst dostępny pod adresem <https://time.com/5897312/hungary-book-lgbt-rights/>
- 78 Aktualności Parlamentu Europejskiego (2019) „Parliament strongly condemns «LGBTI-free zones» in Poland”, tekst dostępny pod adresem <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/201912121PIR68923/parliament-strongly-condemns-lgbti-free-zones-in-poland>
- 79 Biuro prasowe Unii Europejskiej (2020) „State of the Union Address by President von der Leyen at the European Parliament Plenary”, tekst dostępny pod adresem https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH_20_1655

- 80 Notes From Poland (2021) „Polish region loses millions in Norway grants due to anti-LGBT resolution,” tekst dostępny pod adresem <https://notesfrompoland.com/2021/02/03/polish-region-loses-millions-in-norway-grants-due-to-anti-lgbt-resolution/>
- 81 Euronews (2020) „EU funding withheld from six Polish towns over «LGBT-free» zones”, tekst dostępny pod adresem <https://www.euronews.com/2020/07/29/eu-funding-withheld-from-six-polish-towns-over-lgbtq-free-zones>
- 82 Politico (2020) „Polish towns pay a steep price for anti-LGBTQ views,” tekst dostępny pod adresem <https://www.politico.eu/article/poland-lgbtq-steep-price/>
- 83 Politico (2020) „Poland offers support for anti-LGBTQ towns refused EU funding”, tekst dostępny pod adresem <https://www.politico.eu/article/poland-offers-support-for-anti-lgbtq-towns-refused-eu-funding/>
- 84 NewsDesk (2021) „Media Monitoring that cuts through the noise”, tekst dostępny pod adresem <https://www.lexisnexis.com/en-us/professional/media-monitoring/newsdesk.page>
- 85 Business Panorama (2020) „Ungarisches Parlament schließt Adoptionsrecht für Homosexuelle aus”, tekst dostępny pod adresem <https://business-panorama.de/news.php?newsid=682353>
- 86 Anholt S., „Exchange: The Journal of Public Diplomacy”, T. 2 (2013). „Beyond the Nation Brand: The Role of Image and Identity in International Relations”, tekst dostępny pod adresem <https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=exchange>
- 87 Badgett M. V. (2014) „The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India”, tekst dostępny pod adresem <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21515>
- 88 MacDonald N. (2019) „The UK has an LGBTQ pay gap”, tekst dostępny pod adresem <https://www.linkedin.com/news/story/the-uk-has-an-lgbtq-pay-gap-4702500/>
- 89 Kroh M., Richter D. (2017) „Income, Social Networks, Life Satisfaction: Lesbians, Gays and Bisexuals in Germany”, tekst dostępny pod adresem https://www.div.de/de/div_01.c.563816.de/publikationen/wochenberichte/2017_35_3/einkommen__soziale_netzwerke__lebenszufriedenheit__lesben__schwule__und_bisexuelle_in_deutschland.html
- 90 Deloitte Sustainability Insights 3/2019 (2019) „Różnorodność to więcej niż hasło”, tekst dostępny pod adresem <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zarzadzania-procesami-i-strategiczne/articles/sustainability-insights/roznorodnosc-to-wiecej-niz-haslo.html>
- 91 Wywiad z Peterem Arvaiem, grudzień 2020.

- 92 Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2015) „Analiza tematyczna «Młodzi na rynku pracy»”, tekst dostępny pod adresem <http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/analiza-tematyczna-mlodzi-na-ryнку-pracy/>
- 93 Deloitte RAPORT: Trendy HR 2020 (2020) „Polska Global Human Capital Trends 2020: Firmy odpowiedzialne w praktyce”, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2020.html>
- 94 Romanian Diversity Charter (2020) „Diversity management in Romanian Organizations”, tekst dostępny pod adresem https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/resurse/Diversity_Management_Romanian_Organisations.pdf
- 95 Strona internetowa Zala Zone (2021), dostępna pod adresem <https://zalazone.hu>
- 96 Strona internetowa StartUp Hub Poland (2021), dostępna pod adresem <https://startuphub.pl>
- 97 Strona internetowa ELI Nuclear Physics (2021), dostępna pod adresem <https://www.eli-np.ro>
- 98 Strona internetowa Unit City (2021), dostępna pod adresem <https://unit.city/en/home/>
- 99 Credit Suisse (2016) „LGBT: the value of diversity, Credit Suisse Environmental, Social and Governance Research”, tekst dostępny pod adresem <https://bit.ly/3v196Au>
- 100 LGBT Capital (2020) „Estimated LGBT Purchasing Power: LGBT-GDP”, tekst dostępny pod adresem [http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_\(table\)_-_2020.pdf](http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_(table)_-_2020.pdf)
- 101 MarketWatch (2020) „LGBT-friendly companies outperform in the stock market, Credit Suisse says”, tekst dostępny pod adresem <https://www.marketwatch.com/story/lgbt-friendly-companies-outperform-in-the-stock-market-credit-suisse-says-11606822183>
- 102 Credit Suisse ESG Research (2016) „LGBT: The Value of Diversity”, tekst dostępny pod adresem <https://bit.ly/3c74EYc>
- 103 Open For Business (2020) „New Global Champions”, tekst dostępny pod adresem <https://bit.ly/3bgmGI9>
- 104 Wywiad z Peterem Arvaiem (2020)
- 105 Ibid.
- 106 Ibid.
- 107 Wywiad z Bartoszem Regą i Marta Dziergwą (2020)
- 108 Ibid.
- 109 Ibid.
- 110 Strona internetowa Pride at Accenture, <https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/lesbian-gay-bisexual-transgender>

- 111 Wywiad z Giną Sotir i Ellą Davis (2021)
- 112 Ibid.
- 113 Ibid.
- 114 Accenture (2020) „The Hidden Value of Culture Makers”, tekst dostępny pod adresem https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/_acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF-2/Accenture-Getting-To-Equal-2020-Research-Report.pdf
- Wywiad z Oleną Surhai, luty 2020
- Ukrainian Corporate Equality Index (2020) „Corporate Equality Index in Ukraine”, tekst dostępny pod adresem <https://cei.org.ua>
- Wywiad z Oleną Surhai, luty 2020
- Ukrainian Corporate Equality Index (2020) „Corporate Equality Index in Ukraine”, tekst dostępny pod adresem <https://cei.org.ua>
- Wywiad z Oleną Surhai, luty 2020
- 120 The World Bank and LinkedIn (2020) „Digital Data for Development”, tekst dostępny pod adresem <https://linkedindata.worldbank.org>
- 121 Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2020) „A Long Way to Go For LGBTI Equality”, tekst dostępny pod adresem https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
- 122 Ibid.

Jak rozmawiać o inkluzji osób LGBT+?

Jak wynika z dowodów przedstawionych w niniejszym raporcie, otwartość i włączenie osób LGBT+ są ważnymi środkami strategicznymi do osiągnięcia celów gospodarczych dla krajów regionu, a dla przedsiębiorstw z Europy Środkowo-Wschodniej są środkiem do prosperowania i rozwoju. Jednak wśród regionalnej społeczności biznesowej nadal panuje niezdecydowanie, głównie ze względu na szereg dostrzeganych przez nie zagrożeń związanych ze wspieraniem włączenia osób LGBT+. Nie dotyczy to tylko Europy Środkowo-Wschodniej. Kraje na całym świecie podzielają podobne obawy. W swojej pracy na całym świecie Open For Business spotkało się z wieloma mitami i błędnymi przekonaniami, które wymieniono poniżej wraz z możliwymi wyjaśnieniami.

Postrzegane zagrożenia

Wyjaśnienia Open For Business

„Nie spodoba się to naszym konsumentom/klientom”.

Niektórym klientom się to nie spodoba – ale jak pokazują doświadczenia przedsiębiorstw przedstawionych w niniejszym raporcie oraz partnerów koalicji Open For Business na całym świecie – większość klientów i kontrahentów pozytywnie zareaguje na bardziej postępową i globalną markę. Na podstawie dowodów przedstawionych w niniejszym raporcie można stwierdzić, że inkluzja osób LGBT+ może być źródłem przewagi konkurencyjnej i preferencji marki. Włączenie może przyczynić się do poprawy „zorientowania na klienta” i lepszej obsługi klienta.

„Nie ma u nas osób homoseksualnych”.

Wiele osób LGBT+ odczuwa potrzebę ukrywania swojej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, szczególnie w Europie Środkowej i Wschodniej, gdzie nastawienie społeczne nie daje poczucia bezpieczeństwa i akceptacji. Udokumentowana obawa przed uprzedzeniami i dyskryminacją powoduje, że wiele osób z tej społeczności nie ujawnia informacji na temat swojego życia osobistego. Zjawisko to znane jest jako „ukrywanie orientacji”, a badania pokazują, że nadal występuje nawet w krajach o wysokim stopniu inkluzji osób LGBT+. Jeśli w organizacji nikt nie identyfikuje się jako osoba LGBT+, to pracownicy najprawdopodobniej ukrywają swoją tożsamość.

„Nie znamy orientacji seksualnych ani tożsamości płciowych naszych pracowników, więc siłą rzeczy nie mamy możliwości dyskryminowania osób LGBT+”.

Podobnie jak powyżej, to, że osoby LGBT+ nie ujawniają swojej orientacji w miejscu pracy, nie oznacza, że takie osoby nie istnieją. W regionie istnieje wiele udokumentowanych przypadków dyskryminacji osób LGBT+ w miejscu pracy, a przedsiębiorstwa powinny podejmować aktywne działania w celu wyeliminowania takich przypadków w swoich biurach i niedopuszczenia do nadszarpnięcia wizerunku swojej marki lub reputacji przedsiębiorstwa.

„Nie angażujemy się w politykę”.

To nie jest sprawa polityczna, to jest sprawa biznesowa. Dbałość o dobro pracowników jest sprawą biznesową; tworzenie kultury sprzyjającej inkluzji, która może pomagać w osiągnięciu wyników i innowacyjności jest sprawą biznesową; działanie w otwartej, globalnie połączonej gospodarce jest sprawą biznesową.

„Jesteśmy zbyt skupieni na tworzeniu sprzyjającego inkluzji miejsca pracy dla kobiet, różnych grup etnicznych i osób niepełnosprawnych, aby dokładać do tego osoby LGBT+”.

Choć przedsiębiorstwa potrzebują czasu i zasobów do osiągnięcia światowego poziomu w zakresie inkluzji osób LGBT+, pierwsze kroki w kierunku zasygnalizowania, że ich przedsiębiorstwo jest przyjazne dla osób LGBT+, można osiągnąć poprzez aktualizację polityki o niedyskryminacji i innych polityk dotyczących zasobów ludzkich oraz uwzględnienie w nich orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Nie spowoduje to pominięcia żadnej z pozostałych grup mniejszościowych, ale wzmocni przekonanie, że miejsce pracy naprawdę sprzyja inkluzji wszystkich osób, bez względu na to, kim są. Ponadto zwrócenie uwagi na inkluzję osób LGBT+ może wyróżnić przedsiębiorstwa na rynku, na którym wiele podmiotów skupia się na włączeniu pod względem płci, pochodzenia etnicznego i niepełnosprawności.

„Zachęcanie ludzi do ujawnienia się nie jest bezpieczne”.

W Europie Środkowej i Wschodniej ujawnienie się zawsze wiąże się z ryzykiem. Nie chodzi o to, czy zachęcać pracowników do ujawnienia się, czy też wręcz przeciwnie, ale o zapewnienie bezpiecznego i przyjaznego środowiska dla osób LGBT+, niezależnie od tego, czy zdecydowały się ujawnić, czy też nie. Należy zacząć od wyraźnej deklaracji, że osoby LGBT+ są mile widziane w miejscu pracy i promować kulturę inkluzji; można również podjąć działania, takie jak umożliwienie pracownikom anonimowego nawiązywania kontaktów z internetowymi sieciami pracowników LGBT+ lub współpraca z lokalnymi grupami społeczności LGBT+. Wreszcie może to być praca w sferze publicznej w celu przedstawienia argumentów ekonomicznych i biznesowych przemawiających za inkluzją społeczności LGBT+.



Open
For
Business